

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Awal era globalisasi sekarang ini, persaingan bisnis sudah menjadi hal yang lumrah. Apalagi di industri perbankan, bank-bank besar di Indonesia menghadapi tantangan yang semakin meningkat, bervariasi serta dinamis dan berlomba-lomba memberikan layanan yang terbaik setiap tahunnya. Tentunya pencapaian tersebut dicapai melalui strategi pengelolaan yang baik.

Dilansir dari ojk.go.id yang dipublikasikan tahun 2021 disebutkan bahwa dengan adanya pandemi Covid-19 dan adanya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB), tantangan yang dialami industri perbankan semakin meningkat dan bermacam-macam. Selain itu, terdapat banyak tantangan struktural perbankan dari segi daya saing perbankan dan skala usaha, pesatnya perkembangan ekonomi dan keuangan digital, serta perubahan perilaku perekonomian masyarakat. Menghadapi tantangan tersebut, OJK perlu membuat arah perbankan yang sebanding dengan dinamika perekonomian dan perbankan nasional yang dibahas dalam Roadmap Pengembangan Perbankan Indonesia 2020-2025 (RP21).

RP21 membicarakan tentang arah perkembangan jangka pendek maupun pengembangan struktural secara bertahap dalam jangka waktu enam tahun. Arah perkembangan jangka pendek bertujuan untuk memaksimalkan tugas perbankan

dalam meneyegerakan proses untuk pemulihan ekonomi nasional akibat dampak pandemi Covid-19. Pengembangan struktural bertujuan untuk memperkuat perbankan nasional sehingga memiliki daya tahan yang lebih sempurna, daya saing yang lebih tinggi dan kontribusi yang lebih maksimal bagi perekonomian nasional.

Dalam PT. Back ABC ada sedikit fenomena yang terjadi. Pertama yaitu fenomena yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan adalah kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan semenjak adanya pandemi covid 19, sebelum adanya covid 19 pelatihan masih sering diadakan atau bisa dibilang intensitas pelatihan jauh berkurang dibandingkan sebelum adanya pandemic covid 19, karena pelatihan dan pengembangan itu sangat penting untuk memaksimalkan kemampuan karyawan. Kedua yaitu femomena yang berkaitan dengan keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life Balance*) adalah karyawan yang sedang melakukan cuti biasanya masih suka ditelfon oleh kantor terkait pekerjaan dan terkadang juga akan datang ke kantor apabila permasalahan yang terjadi sangat penting. Biasanya karyawan mengambil cuti untuk beristirahat atau *Quality Time* dengan keluarga, dengan adanya fenomena diatas karyawan menjadi tidak bisa beristirahat dan memanfaatkan waktu cutinya bersama keluarga sehingga tidak adanya keseimbangan antara pekerjaan dengan keluarga. Ketiga yaitu fenomena yang terkait dengan Hak Asasi Manusia yang hanya melihat dari financial kompensasi saja yaitu kompensasi atau gaji yang diberikan tidak sesuai, kompensasi yang diberikan kepada karyawan baru, nilainya bisa dibilang tidak beda jauh dengan karyawan yang sudah lama bekerja, seperti sudah bekerja tiga sampai

lima tahun, dikarenakan UMR yang terus bertambah. Dengan adanya permasalahan seperti itu karyawan akan merasa tidak mendapatkan salary yang layak.

Dengan adanya permasalahan diatas, hal tersebut bisa teratasi dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di perbankan konvensional merupakan elemen yang sangat penting untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di perusahaan dan juga dapat mengembangkan suatu organisasi atau perusahaan agar memiliki pondasi manajemen sumber daya manusia yang unggul serta berkualitas. Karena pasti adanya suatu permasalahan yang dihadapi perusahaan dan semakin ke depan tantangan yang dihadapi industri perbankan akan semakin meningkat terutama karena adanya pandemi Covid 19 dan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB).

Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Apabila kualitas sumber daya manusia di perusahaan tersebut kurang baik maka perusahaan tersebut yang akan merasakan dampak negatif dari kurang baiknya kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan, karena faktor terjadinya kegagalan dalam suatu perusahaan juga terdapat dalam sumber daya manusia. Kegagalan suatu perusahaan dari segi pengelolaan sumber daya manusia akan mengganggu tujuan dari perusahaan, baik itu kinerja maupun kelangsungan hidup perusahaannya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting untuk perusahaan, karena sumber daya manusia adalah orang-orang yang mengurus sumber daya keuangan dan operasional dari segi teknis perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan, yaitu karyawan yang memiliki keahlian, kecekatan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai waktu yang diberikan. Karyawan dengan keterampilan kerja yang tinggi dan didukung oleh perilaku dan sikap yang baik serta minat kerja yang baik juga, akan menjadikan seorang karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk mendukung terwujudnya kinerja perusahaan yang baik.

Sumber daya manusia di dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting untuk efektifitas berlangsungnya kegiatan dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan bagaimanapun jenis dan bentuknya, akan memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang berpengalaman, berfikir dan bertindak untuk menghadapi kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dituntut agar meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat berkontribusi untuk peningkatan kinerja perusahaan. Salah satunya yang dapat mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Sapitri, 2016)

Menurut (Armstrong & Taylor, 2014) mengatakan bahwa komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi akan memotivasi pegawai untuk memiliki kinerja yang lebih baik lagi sehingga pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan dan penelitian menurut (S. Robbins, 2008) juga mengatakan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil organisasi contohnya seperti kinerja dan perputaran karyawan. Tetapi dari penelitian lain menurut (Arizona, Riniwati, & Harahap,

2013) memberikan gagasan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh (Subejo, Troena, Thoyib, & Aisjah, 2013) juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang berdasarkan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Komitmen diartikan seberapa besar seorang mengidentifikasi atau melibatkan dirinya pada suatu organisasi. Ada tiga faktor yang dapat dikatakan seseorang memiliki komitmen yang tinggi, yaitu jika orang tersebut memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, memiliki keyakinan yang kuat untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta memiliki ketersediaan untuk mengerahkan upaya yang dibutuhkan oleh organisasi.

Pada penelitian (S. Robbins, 2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga jenis yakni komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif adalah komitmen yang timbul akibat adanya rasa senang dan nyaman berada di organisasi karena mereka percaya terhadap tujuan yang dijalankan oleh organisasi. Komitmen normatif adalah komitmen yang timbul karena sebab-sebab yang bersifat normatif atau berdasarkan norma-norma. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen yang timbul karena pegawai tersebut merasa lebih untung berada di organisasi tersebut dibandingkan untuk keluar dari organisasinya, biasanya komitmen berkelanjutan dapat dipertimbangkan dalam segi ekonomi.

Dilihat dari industri perbankan konvensional dan perbankan syariah, terdapat penelitian yang akan menjadi acuan utama pada penelitian ini. Penelitian oleh (Al-bdour, Nasruddin, & Lin, 2010) pada perbankan di Jordania. Sampel yang digunakan adalah tiga jenis bank yang ada di Jordania yaitu bank konvensional, bank syariah dan bank asing.

Dengan mengkombinasikan kedua riset di atas, riset dapat dilakukan di Indonesia. Tetapi ada perbandingan antara riset ini dengan riset yang disebutkan di atas. Riset hanya dilakukan secara eksklusif di perbankan konvensional, kecuali perbankan syariah. Alasannya, semenjak dini kajian hanya dipusatkan pada perbankan konvensional.

Penelitian dari (Al-bdour et al., 2010) menggunakan Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Dari seluruh dimensi ICSR mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Dari penelitian tersebut juga menginformasikan bahwa komitmen afektif yang sangat berpengaruh signifikan terhadap ICSR. Dimensi ICSR yang diteliti terdiri dari variabel independen yang dikemukakan oleh (Al-bdour et al., 2010), dimensi-dimensi tersebut adalah Hak Asasi Manusia (HAM), kesehatan dan keselamatan, pelatihan dan pengembangan, keseimbangan kehidupan kerja dan keragaman tempat kerja. Karena itu menarik penulis untuk meneliti pengaruh ICSR terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka penulis mencoba membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) Dalam Meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan modifikasi dari jurnal (Al-bdour et al., 2010) yang berjudul *“The Relationship between Internal Corporate Social Responsibility and Organizational Commitment within the Bankir Sector in Jordan”*. Pada penelitian ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian, dimana objek penelitian sebelumnya adalah sektor perbankan di jordan, sedangkan penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Bank ABC divisi operasional dan bisnis yang sudah bekerja kurang lebih satu tahun. Alasan memilih objek tersebut karena terdapat fenomena-fenomena yang bersangkutan terkait dengan variabel yang ingin digunakan. Untuk variabel dari hasil wawancara hanya terdapat permasalahan dari beberapa variabel sehingga hanya memakai ICSR Hak Asasi Manusia, ICSR Keseimbangan Kehidupan kerja, serta ICSR Pelatihan dan Pengembangan, sedangkan penelitian sebelumnya memakai semua ICSR dan komitmen organisasi.

Corporate Social Responsibility terdapat faktor internal yaitu faktor-faktor yang ada dalam perusahaan seperti memberikan hal yang layak kepada karyawan, sedangkan external adalah faktor-faktor diluar lingkup perusahaan seperti perusahaan memberikan hal-hal yang berkaitan dengan masyarakat dan perlindungan lingkungan. Dalam penelitian ini memilih Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) karena fenomena dan objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank ABC yang harus diperhatikan dan dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) dalam meningkatkan Komitmen Afektif Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank ABC)”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan di dalam sebuah perusahaan termasuk ICSR Hak Asasi Manusia, ICSR Kesehatan dan Keselamatan, ICSR Pelatihan dan Pengembangan, ICSR Keseimbangan Kehidupan Kerja dan ICSR Keragaman Tempat Kerja, maka dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ICSR Hak Asasi Manusia berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan?
2. Apakah ICSR Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan?
3. Apakah ICSR Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ICSR Hak Asasi Manusia berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ICSR Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.

3. Untuk mengetahui apakah ICSR Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan bahan referensi pada ilmu manajemen sumber daya manusia dan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Internal Corporate Social Responsibility (ICSR) terhadap Komitmen Afektif karyawan.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para pembaca. Khususnya untuk menjelaskan bahwa Internal Corporate Social Responsibility itu penting terhadap komitmen afektif karyawan.

1.6 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan adanya batasan-batasan. Variabel-variabel yang diteliti dalam mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan dalam penelitian ini yaitu ICSR Hak Asasi Manusia, ICSR Pelatihan dan Pengembangan dan ICSR Keseimbangan Kehidupan Kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistem penulisan pada penelitian ini dapat dijelaskan secara tersusun agar membuat mudah pembaca, oleh karena itu penulis memakai sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini memuat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang tinjauan literatur dan kerangka teoritis yang terdiri dari definisi komitmen afektif, ICSR Hak Asasi Manusia, ICSR pelatihan dan pengembangan serta ICSR keseimbangan kehidupan kerja terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dan digunakan sebagai dasar analisis teori penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek yang diteliti, desain penelitian yang akan digunakan, populasi dan sampel penelitian, variabel dan operasional variabel, model pengumpulan data dan metode penelitian.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum dari objek yang diteliti dan juga hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen afektif karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan sehingga hasil tersebut dapat memberikan saran yang ditujukan pada perusahaan serta penelitian selanjutnya.