

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dapat dikatakan berhasil apabila mempunyai tujuan dan perencanaan organisasi yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur atau komponen-komponen yang ada dalam organisasi menjadi sangat penting. Salah satu faktor paling dominan adalah faktor sumber daya manusia (Hasibuan, 2023). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sumber yang mengarah serta memperhatikan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman, oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dan dapat melaksanakan pekerjaan serta menghasilkan sesuatu yang dikehendaki sesuai dengan tujuan organisasi (Nurkhamim, 2024).

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dalam suatu organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama memungkinkan untuk terjadinya kontinuitas dalam pekerjaan (Rishipal, 2019). Selain itu karyawan yang tetap setia dan terlibat dalam suatu organisasi cenderung menjadi lebih produktif. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari lamanya masa kerja mereka cenderung mampu melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif.

Komitmen organisasi mencakup keterikatan atau loyalitas yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sementara kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja di organisasi tersebut. Komitmen organisasi adalah dimensi penting dalam memahami hubungan antara karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi biasanya merasa senang dan bersemangat bekerja di organisasi tersebut (Fakhrezi dkk., 2024).

Komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Komitmen menunjukkan hasrat karyawan sebuah perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi perusahaan (Astuti, 2022). Menurut Haris (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai (Haris dkk., 2022). Hal ini juga dikemukakan oleh penelitian Hardianty (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

Etos kerja merupakan salah satu bentuk loyalitas yang terbentuk dalam diri karyawan. Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethosi* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan,

memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Brata, 2023).

Menurut Bayu dkk., (2023) etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Penelitian terdahulu etos kerja berkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Khairani, 2023).

Permasalahan etos kerja dapat didukung oleh penelitian Bayu dkk., (2023) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Jika semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus hasil yang didapatkan oleh perusahaan, sebaliknya semakin menurun etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin buruk hasil yang didapatkan oleh perusahaan.

Selanjutnya hal yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah- masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah organisasi (Bayu dkk., 2023).

Astuti (2022) menyatakan budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal. Dan menurut Athallah Nurhanto (2020) budaya organisasi adalah nilai-nilai karakteristik, tradisi, dan kebiasaan yang diberikan oleh karyawan perusahaan.

Karakteristik dan kebiasaan, yang peneliti anggap bisa menjadi pemicu seorang karyawan dapat loyal terhadap perusahaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk., (2024) bahwa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.

Sumber daya manusia yang ada harus dikelola dan dipelihara dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud (Hasibuan, 2023). Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Hardianty, 2019).

Loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menjaga kinerja perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang sudah tidak loyal cenderung menunjukkan sikap yang kurang bersemangat dalam bekerja, hal ini akan mempengaruhi kinerja suatu organisasi (Lee dkk., 2021). Loyalitas kerja dianggap memiliki dampak positif yang sangat

signifikan bagi berbagai pihak, termasuk karyawan itu sendiri, organisasi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Salah satu dampak positif yang paling mencolok adalah bahwa karyawan yang loyal cenderung bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama.

Penelitian ini dilakukan PT Bank BRI Cabang Bumiayu. PT Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau bank bantuan dan simpanan milik kaum priyayi Purwokerto, yaitu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895 yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Bank BRI memiliki jaringan yang sangat luas dan tersebar di seluruh Indonesia yang terbagi dalam wilayah, cabang dan unit. Salah satu cabang perusahaan Bank BRI yang ada di Provinsi Jawa Tengah adalah Bank BRI Kantor Cabang Bumiayu, Brebes. PT Bank BRI Kantor Cabang Bumiayu, Brebes beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No.195, Dukuh Bandung, Bumiayu, Kec. Bumiayu, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Jumlah karyawan yang dimiliki pada bank BRI Cabang Bumiayu adalah 102 karyawan dan sampel yang diambil untuk digunakan penelitian yaitu 102 responden.

Berdasarkan riset dari lapangan bahwa terdapat fenomena pada loyalitas karyawan yaitu menurunnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan

kurang optimal yang belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, dan bila hal ini berlanjut maka akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Dengan kejadian tersebut, dapat dilihat pada tabel penilaian kerja karyawan Bank BRI cabang Bumiayu dalam kurun waktu tiga tahun terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Bumiayu Tahun 2021 sampai 2023

Tahun	Turnover	Kehadiran/Absensi	Partisipasi	Targer Perusahaan
2021	12	81%	90%	30M
2022	15	83%	92%	38 M
2023	23	80%	89%	36 M

Sumber: PT Bank BRI Cabang Bumiayu 2021-2023

Bank BRI Cabang Bumiayu memiliki target yang tinggi serta misi memberikan pelayanan yang terbaik dan optimal sehingga karyawan dituntut untuk memenuhi standar perusahaan. Pada tahun 2023 karyawan bank BRI Cabang Bumiayu yang sudah cukup terampil memutuskan untuk *resign* / pindah ke perusahaan lain berjumlah 23 orang. tahun terus meningkat yang cukup besar dimana pada tahun 2021 hanya 12 orang dan tahun 2022 sebanyak 15 orang.

Bagi karyawan Bank BRI KC Bumiayu yang belum memenuhi target, pihak bank terus berupaya dalam memberikan pembinaan maupun pelatihan kepada karyawan yang kinerjanya masih kurang. Namun, pada kenyataannya ada beberapa karyawan yang lebih memilih *resign* dari perusahaan akibat dari permasalahan tersebut. Hal ini berakibat dengan munculnya *Turn over*. *Turn Over* yaitu suatu keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat lain menurut

pilihannya sendiri. Artinya komitmen dalam bekerja dibangun dari hati sendiri sehingga karyawan akan bertahan dengan tanggung jawabnya.

Menurut manajer Operasional Bank BRI KC Bumiayu, faktor lain terjadinya *turnover*, yaitu seringnya dari karyawan wanita yang sudah menikah dan memilih berhenti bekerja untuk mengurus anaknya dirumah. Karyawan wanita yang keluar dari perusahaan kebanyakan dari bagian operasional. *Turn over* memang tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen membuat lingkungan kerja yang bagus. Namun, jika dibiarkan begitu saja, komitmen yang tidak dibangun sejak awal, hal ini dapat membawa kerugian, mulai dari aspek finansial hingga memburuknya budaya serta produktivitas kerja perusahaan.

Loyalitas pada Bank BRI KC Bumiayu juga terindikasi dari masalah kedisiplinan yang terlihat dari absensi kehadiran yang masih minim. Tingginya absensi karyawan pada tahun 2023 sebesar 20% dibandingkan pada tahun 2022 dan 2021 yaitu sebesar 17% dan 19%. Karyawan yang etos kerjanya rendah akan sering melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan aturan, sehingga karyawan tersebut mendapatkan teguran-teguran yang mana mengakibatkan menurunnya target-target dalam perusahaan.

Budaya organisasi atau budaya perusahaan yang telah tercipta di Bank BRI Cabang Bumiayu merupakan budaya mendasar dengan Terbaik, Profesional, Optimal Integritas, Berorientasi Bisnis serta Kepuasan Pelanggan. Budaya ini tentunya harus dilaksanakan oleh semua karyawan di Bank BRI Cabang Bumiayu.

Setiap pagi sebelum pekerjaan dimulai, Bank BRI KC Bumiayu selalu melaksanakan budaya perusahaan yaitu *briefing* pagi. Namun, pada kenyataannya, para karyawan belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti masih ada karyawan yang tidak mengikuti kegiatan ini. Kurangnya antusias dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka bekerja asal-asalan dan tidak jarang melakukan kesalahan dalam laporan pekerjaan. Sehingga loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dinilai masih kurang. Loyalitas terhadap pekerjaan merupakan salah satu bagian budaya organisasi yang diterapkan perusahaan dan menjadi kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut penulis memandang penting untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai "Pengaruh Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Bumiayu Kabupaten Brebes".

B. Batasan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang diatas, agar masalah yang diteliti tidak meluas maka peneliti perlu melakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah ini sangat penting karena merupakan fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini terbatas pada karyawan di Bank BRI Kantor Cabang Bumiayu Kabupaten Brebes

2. Komitmen kerja, etos kerja, budaya organisasi, dan loyalitas kerja karyawan dibatasi pada kesetiaan, pengabdian dalam bekerja, dan target pekerjaan.
3. Karakteristik individu dibatasi pada umur, jenis kelamin, pengalaman kerja serta sifat kepribadian.
4. Lingkungan kerja dibatasi pada lingkup internal tempat karyawan bekerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di ambil rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan.
- b. Untuk menganalisis etos kerja terhadap loyalitas karyawan.
- c. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memperkaya bukti empiris yang sudah ada berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, dan budaya organisasi

terhadap loyalitas karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan acuan, bahan evaluasi, dan tambahan kepustakaan terutama yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terutama bagi perusahaan dalam menerapkan strategi yang dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta membangun budaya organisasi dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan karyawan yang loyal terhadap perusahaan.

2) Bagi Peneliti

Dapat menambah keilmuan peneliti mengenai loyalitas kerja terutama faktor-faktor yang mempengaruhinya termasuk diantaranya komitmen organisasi, etos kerja, dan budaya organisasi. Selain itu juga hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti ketika kelak peneliti bekerja pada suatu perusahaan.