

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Tidak terkecuali terjadi pada perusahaan perbankan . Perbankan adalah lembaga keuangan yang cukup penting dalam perekonomian dan pembangunan suatu negara . Perbankan sendiri merupakan perantara keuangan dari dua pihak, yakni pihak yang kelebihan dana dan pihak yang kekurangan dana. Hal tersebut tercermin pada UU RI no. 10 tahun 1998, tanggal 10 November 1998 yang menjelaskan mengenai perbankan. Menurut UU RI no. 10 tahun 1998 yang dimaksud dengan bank adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”. Semakin banyaknya perbankan yang berskala besar sampai dengan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan bank tersebut.

Salah satu faktor penting yang dapat mendukung daya saing perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan globalisasi.

Menurut (**Findarti, 2016**) menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi .

Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan karena karyawan perlu dipicu kinerjanya mengingat sumber daya manusia (SDM) lah yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya . Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktifitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dan operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia . Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan . Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya .

Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga . Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai factor utamanya . Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan . Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan . kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi

Menurut **(Anwar et al., 2018)** kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut **(Sumbayak, 2017)** mendefinisikan keadilan organisasi sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial.

Menurut **(Jufrizen, 2017)** menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah “kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran,

serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan

Menurut **(Permana & Sriathi, 2016)** menyebutkan komitmen organisasional adalah suatu sikap loyalitas dan ikatan yang dimiliki oleh karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Sukmana & Sudibia, 2015)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram’ . Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Outsourcing RRI Mataram

Penelitian yang dilakukan oleh **(Fauzi et al., 2016)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT Toys Games Indonesia Semarang” . Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Toys Games Indonesia Semarang

Penelitian yang dilakukan oleh **(Ardi & Sudarma, 2015)** dengan judul penelitian “ Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap OCB dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada RSI Sultan Agung Semarang” . Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa terbukti ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap Komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Aisyah & Wartini, 2016**) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada OCB melalui Komitmen Organisasional PT Ungaran Indah Busana Semarang” . Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menegaskan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh pada komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi peranan kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama “ PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat ” yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang . Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan didaerah . Pendirian kantor Bank Nagari Cabang Batusangkar juga merupakan strategi ekspansi dengan tujuan pendirian adalah untuk melayani kebutuhan masyarakat terhadap jasa perbankan di Sumatera Barat khususnya di Kota Batusangkar yang bertempat di jalan Hamka nomor 33 Parak Juar Kecamatan Lima Kaum Kabupaten Tanah Datar .

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Nasabah yang Membuka Tabungan pada Bank Nagari**  
**Cabang Batusangkar bulan Juni – November 2019**

Bulan	Jumlah (Orang)
Juni	215
Juli	175
Agustus	205
September	115
Oktober	125
November	145

*Sumber: Kasie Dana Bank Nagari Cabang Batusangkar*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah nasabah yang membuka tabungan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar menunjukkan angka yang fluktuatif . Pada tabel ini kita dapat melihat data data jumlah nasabah yang membuka tabungan pada bulan Juni – November 2019 .Pada bulan Juni sebanyak 215 orang . Pada bulan Juli turun menjadi 175 orang . Pada bulan Agustus naik menjadi 205 orang . Pada bulan September turun menjadi 115 orang . Pada bulan Oktober naik 125 orang . Dan pada bulan November naik menjadi 145 . Jumlah nasabah yang membuka tabungan terbesar terjadi pada bulan Juni . Sedangkan yang paling rendah pada bulan September .

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, karna terlihat dari jumlah penambahan atau pengurangan nasabah . Hal

tersebut disinyalir disebabkan oleh kinerja karyawan, keadilan organisasional, kepemimpinan transformasional melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional dari Perspektif Keadilan Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional pada Bank Nagari Cabang Batusangkar**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia banyak factor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal
2. Penerapan keadilan organisasional yang belum merata pada semua karyawan
3. Belum terciptanya komitmen organisasi pada karyawan
4. Masih dirasakannya sikap kepemimpinan yang belum maksimal
5. Belum terciptanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan  
begitu pula antara karyawan dengan karyawan yang lainnya
6. Minimnya kedisiplinan yang diterapkan karyawan
7. Masih adanya karyawan yang datang terlambat

## **1.3 Batasan Masalah**

Dari latar belakang dan batasan diatas maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen

Organisasional (Z) dari Perspektif Keadilan Organisasional (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) pada Bank Nagari Cabang Batusangkar

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Permasalahan dari penelitian ini dapat dirumuskan antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Batusangkar?
2. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?
3. Bagaimanakah pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?
6. Bagaimanakah pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?
7. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Cabang Batusangkar ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Cabang Batusangkar
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen

Organisasional sebagai variabel intervening pada Bank Nagari Cabang Batusangkar

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Bank Nagari Cabang Batusangkar

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan dasar masukan yang positif dan memberikan kontribusi pemikiran atau sumbangan gagasan kepada Bank Nagari Cabang Batusangkar sebagai pertimbangan dalam menilai dan meningkatkan kinerja karyawan

### 2. Bagi Akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian serta sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya, serta dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik

### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia