

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kesuksesan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang dimiliki. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Mangkunegara, 2002 dalam Rahmawati dan Setiawati, 2017). Dalam rangka memenangkan persaingan dan menjadi unggul, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan hendaknya memiliki kepedulian dan kesadaran untuk mengelola kinerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Saat ini, di era *pandemic Covid 19* fakta menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung menurun. Kondisi *pandemic Covid 19* menyebabkan terjadinya perubahan pola dan budaya kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Hartono dan Rahadi (2021) pada karyawan PT. Sayap Mas Utama diperoleh kesimpulan bahwa kinerja karyawan di era *pandemic* ini menurun karena adanya berbagai faktor termasuk diantaranya adalah pola kerja *Work From Home* (WFH). Menurut survei tersebut perubahan pola kerja menyebabkan karyawan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, terganggu dan merasa tidak nyaman sehingga memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Survei yang dilakukan McKinsey (Afriyadi, 2020 dalam Wahyu dan Said, 2020) dan

YouGov & USA Today (Schrotenboer, 2020 dalam Wahyu dan Said, 2020), menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan selama WFH menurun sebesar 25 persen. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan agar dapat memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, diantaranya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan seberapa besar karyawan mengidentifikasi dirinya dan organisasi dengan cara merefleksikan keyakinan, yakni karyawan akan memberikan kesetiaan, memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan mepedulikan kelangsungan hidup organisasi tersebut (Luthan 2011 dalam Pane & Fatmawati, 2017). Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan akan berupaya memenuhi tujuan perusahaan dengan menunjukkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian Bahadur Ali Soomro dan Naimatullah Shah (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, terutama di era pandemic saat ini. Perusahaan hendaknya berupaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja akan memengaruhi kinerja karyawan. Dikatakan bahwa karyawan yang puas akan bahagia, dan dampak berikutnya akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Yunita Ayundasari, Achmad Sudiro, dan Dodi Wirawan Irwanto (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dipelihara dan dikembangkan oleh individu dalam organisasi yang memandu kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan. Ketika nilai tersebut di pegang teguh oleh organisasi dan juga karyawan, maka akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bjardianto Pujiono, Margono Setiawan, Sumiati, dan Risna Wijayanti (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor efikasi atau keyakinan diri juga memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi keyakinan diri karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Efikasi diri memengaruhi tindakan yang akan diambil karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam dunia profesional pekerjaan maka efikasi diri merupakan hal pertama dan utama yang menentukan hasil dari kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Yunita Ayundasari, Achmad Sudiro, dan Dodi Wirawan Irwanto (2017) menemukan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu sebagaimana dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, efikasi diri, terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
2. Apakah komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
3. Apakah budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
4. Apakah budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
7. Apakah kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
8. Apakah komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?
9. Apakah budaya organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?

10. Apakah Efikasi diri secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Menganalisa signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
2. Menganalisa signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
3. Menganalisa signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
4. Menganalisa signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
5. Menganalisa signifikansi pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
6. Menganalisa signifikansi pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
7. Menganalisa signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
8. Menganalisa signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.

9. Menganalisa signifikansi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.
10. Menganalisa signifikansi pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan, dimediasi kepuasan kerja karyawan sektor keuangan dan perbankan di Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat tersendiri bagi instansi perusahaan, peneliti, serta instansi pendidikan, yang diuraikan sebagai berikut.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Hasil dari penelitian ini sebagai pembuktian, apakah teori-teori yang ada dalam perkuliahan, terjadi di masyarakat secara langsung. Serta sebagai penerapan teori-teori yang telah didapatkan semasa perkuliahan pada Magister Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, terfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia, mengenai bagaimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan sektor keuangan dan perbankan.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan rujukan untuk para peneliti berikutnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah ilmu untuk para pembaca yang ada di ruang lingkup Universitas Hayam Wuruk

Perbanas Surabaya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada penjabaran dan pembahasan tentang komitmen organisasi, budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan pula dapat menambah koleksi penelitian yang terpublikasi, sehingga membantu Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya mempertahankan akreditasi unggul yang telah di capai.

## **2. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan dan rujukan untuk para pemangku kepentingan di dalam, perusahaan terutama yang berkaitan mengenai kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar lebih mudah untuk dipahami maka penelitian ini ditulis menggunakan sistematika penulisan yang dibagi atas beberapa bab, dan terdiri dari sub-sub bab yang dijelaskan sebagai berikut.

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini, membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan sesuai dengan aturan penulisan di dalam buku panduan tesis dari Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab tinjauan pustaka, membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini, akan dibahas tentang rancangan penelitian, keterbatasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, pengukuran variabel, populasi, sampel, teknik mengenai pengambilan sampel, instrumen penelitian, data dan metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Dalam bab ini berisi mengenai gambaran subyek penelitian, analisis data, serta implikasi dari hasil penelitian.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.