

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Senen et al., 2016). Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Masharyono & Senen, 2015:121). Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya (Senen, 2016:42). Keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah organisasi terkait dengan kompetensi karyawannya (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2017). Organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga karyawannya agar berkinerja yang baik dan memelihara karyawannya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana karyawan bekerja (Masharyono, 2015:813).

Suatu organisasi agar memiliki keunggulan kompetitif, diperlukan komitmen karyawan yang berkelanjutan (Kyoo & Jeung, 2006). Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi memiliki kecenderungan untuk tetap dalam organisasi dan menunjukkan pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang positif (Allen & Meyer, 1996) (Meyer, Paunonen, Gellatly, Goffin, & Jackson, 1989). Banyak perusahaan yang menyadari pentingnya meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dan memahami komitmen organisasi yang dibangun oleh para pendahulunya (Kyoo & Jeung, 2006). Menumbuhkan komitmen organisasi karyawan menjadi perhatian utama bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berbakat dalam perusahaan (Neininger, Lehmann-willenbrock, Kauffeld, & Henschel, 2010).

Komitmen organisasi pertama kali dikemukakan oleh Porter et al. (1974), sebagai kemungkinan bahwa seseorang akan memberikan nilai-nilai organisasi, berupaya untuk mengikuti nilai-nilai di organisasi, dan akan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Richard T Mowday, Steers, &

Porter, 1979). Pendekatan untuk mempelajari komitmen organisasi adalah model tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Konsep komitmen organisasi masih menjadi penelitian yang penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan perilaku organisasi (Yi-Ching Chen, Shui Wang, & Sun, 2012). Komitmen organisasi berpengaruh dalam mengubah perilaku karyawan (Lambert, 2003 dalam Crow, Lee, & Joo, 2012). Banyak peneliti menemukan bahwa keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi (Jassawalla & Sashittal, 2003; Brooks, 2002; McElroy, 2001 dalam Keskes, 2014). Studi sebelumnya menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi berkorelasi dengan pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku dan sikap yang positif, termasuk perbaikan kinerja (Meyer et al., 1989 dalam Crow et al., 2012), keterbukaan untuk inovasi (Wycoff dan Skogan, 1994), produktifitas pekerja (Clegg dan Dunkerley, 1980 dalam Crow et al., 2012), kepuasan pekerjaan (Meyer et al., 1993), dan tanggung jawab (Witt, 1990 dalam Crow et al., 2012), sementara tingkat komitmen organisasi yang rendah terkait dengan pekerjaan yang berhubungan dengan sikap dan perilaku yang negatif, (Bashaw dan Grand, 1994 dalam Crow et al., 2012), penyimpangan dari peraturan pekerjaan (Haarr, 1997 dalam Crow et al., 2012), dan ketidakhadiran karyawan (Farrell dan Stamm, 1988 dalam Crow et al., 2012).

Masalah komitmen organisasi terjadi pada beberapa industri seperti Usaha Kecil Menengah (UKM) (Yi-Ching Chen et al., 2012), industri jasa seperti perhotelan dan pariwisata (D'Annunzio-hijau et al., 2002 dalam Ipekc & Irmak, 2009 dan López-cabarcos, Pinho, & Vázquez-rodríguez, 2014), rumah sakit (Mosadeghrad, Ferlie, & Rosenberg, 2008), polisi (Crow et al., 2012 dan Spagnoli & Caetano, 2012), dan bank (Sakina, 2008) (Abdulkadir, Isiaka, & Adedoyin, 2012) (Abdallah, Obeidat, & Aqqad, 2017).

Hilangnya komitmen karyawan di industri perbankan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan (Sakina, 2008:54). Karyawan yang tidak komitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, cenderung melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja, dengan demikian terlihat

jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan industri perbankan (Sakina, 2008:54). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian lembaga penelitian perbankan di Amerika Serikat yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen organisasi pada industri ini ditandai dengan meningkatnya *turnover* karyawan seperti ditunjukkan pada pada Tabel 1.1 berikut.

TABEL1.1
JUMLAH *TURNOVER* KARYAWAN BANK

Tahun	<i>Officer Turnover</i>	<i>Non-Officer Turnover</i>
2010	3.6%	11.8%
2011	6.5%	16.4%
2012	5.8%	16.3%
2013	5.3%	15.7%
2014	3.6%	11%
2015	4.4%	16.4%
2016	7%	18.5%
2017	7%	18.5%

Sumber: <https://www.crowehorwarth.com> (04/01/2018) pukul 12.14
(2017 *Crowe Bank Compensation and Benefits Survey Highlight*)

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah Turnover Karyawan Bank menunjukkan bahwa dari tahun 2010 sampai 2017 mengalami fluktuasi akan tetapi pada tahun 2014 sampai 2017 mengalami kenaikan, hal ini harus menjadi perhatian pihak bank itu sendiri untuk terus mempertahankan karyawannya. Sama halnya di Indonesia, berdasarkan data hasil Survei yang dilakukan oleh *Mercer Talent Consulting & Information Solution* tahun 2015, menunjukkan bahwa tingkat *turnover talent* dari seluruh industri di Indonesia masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan, yakni 16% (Prahadi, 2015). Kurangnya pemahaman terhadap komitmen organisasi menyebabkan indeks komitmen pegawai (*commitment index*) Indonesia secara umum menurun (Wyatt, Yuwono dkk, 2006 dalam Ansel & Wijono, 2012:126). Indonesia berada pada posisi terendah dibandingkan dengan negara di Asia Pasifik lainnya. Permasalahan ini yang perlu ditanggapi serius oleh pihak yang mempunyai kompetensi secara formal menyangkut rendahnya komitmen organisasi karena dengan komitmen yang tinggi akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negatif seperti membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja dan tindakan kekerasan (Ansel & Wijono, 2012:126).

Sama halnya dalam penelitian ini, masalah komitmen organisasi terjadi juga pada Bank Jabar Banten (bjb) Kantor Cabang Cimahi. Bank bjb merupakan salah satu perbankan nasional yang berada pada posisi 13 bank terbesar di Indonesia yang senantiasa meningkatkan kinerja dan layanannya. Catatan tersebut juga menempatkan bank bjb sebagai bank pembangunan daerah dengan kepemilikan aset terbesar di Indonesia. Semakin pesatnya pertumbuhan bank tersebut tentunya harus didukung pula oleh komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, karena seorang karyawan yang kurang komitmen terhadap organisasinya akan akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Gambaran umum rendahnya komitmen organisasi bjb dapat dilihat dari data *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, dan pemberhentian. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumberdaya manusia yang berkaitan erat dengan komitmen organisasi (Zulva & Ratnasari, 2015:39). Rendahnya komitmen organisasi karyawan bjb ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut.

TABEL 1.2
TINGKAT *TURNOVER* KARYAWAN BANK bjb KANTOR CABANG
CIMAHI TAHUN 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir	<i>Labour Turn Over</i>
2015	37	10	7	40	7.79%
2016	40	16	10	46	13.95%
2017	46	27	19	54	16.00%

Sumber : HRD bjb Kantor Cabang Cimahi (data 2018)

Berdasarkan Tabel 1.2 Tingkat *Turnover* Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi Tahun 2015-2017 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir, yaitu dari tahun 2015 menuju tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 13,95% dan dari tahun 2016 menuju tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 16,00%. Semakin tingginya komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap penurunan *turnover intentions* dan sebaliknya jika komitmen organisasi semakin rendah, akan berdampak negatif ke

perusahaan yaitu akan berpengaruh terhadap peningkatan *turnover intentions* yang berarti membawa dampak buruk ke perusahaan (Sutanto, 2013:87).

Komitmen organisasi yang rendah di suatu organisasi akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Sopiah, 2008), suksesnya perubahan organisasi (Patterson, 2009 dalam Hadiyani, 2014), ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi (Sopiah, 2008), kurang setia pada organisasi (Robbins & Judge, 2015), akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah (Robbins & Judge, 2015), dan rendahnya kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2012).

Lemahnya komitmen organisasi juga dapat ditunjukkan dari data rekapitulasi kemangkiran dan keterlambatan karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi yang cukup tinggi. Adapun data tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut.

TABEL 1.3
REKAPITULASI JUMLAH KEMANGKIRAN DAN KETERLAMBATAN
KARYAWAN BANK bjb KANTOR CABANG CIMAHI
TAHUN 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Kemangkiran	Keterlambatan
2015	40	38.25%	45.21%
2016	46	39.12%	48.69%
2017	54	44.18%	52.34%

Sumber : HRD bjb Kantor Cabang Cimahi (data 2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 Rekapitulasi Jumlah Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi Tahun 2015-2017 dapat diketahui bahwa masih terdapat karyawan yang tidak hadir atau mangkir tanpa keterangan yang jelas setiap tahunnya dan tingkat keterlambatan masuk kerja pada perusahaan mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir. Hal ini dapat menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi, di mana pada tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pun masih di atas 10%. Rendahnya kedisiplinan karyawan dapat menghambat proses produksi perusahaan dan dapat diindikasikan bahwa tingkat ketidakhadiran tersebut dapat berimplikasi pada masih rendahnya komitmen kerja karyawan terhadap perusahaan. Keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan ini dapat menyebabkan adanya kelambanan pekerjaan, tidak adanya disiplin waktu,

pekerjaan yang sudah ditargetkan akan tertunda dan hal ini berdampak pada komitmen karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi.

Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai perilaku organisasi. Perilaku organisasi terdiri dari tiga bagian yaitu individu, kelompok, dan sistem organisasi. Perilaku individu dapat berupa keragaman dalam organisasi, sikap dan kepuasan kerja, emosi dan suasana hati, kepribadian dan nilai, persepsi dan pengambilan keputusan individu, serta motivasi (Robbins & Judge, 2015). Perilaku kelompok, kerja tim, komunikasi, kepemimpinan, kekuasaan dan politik, serta konflik dan negosiasi serta dasar pada struktur organisasi merupakan bagian dari perilaku kelompok (Robbins & Judge, 2015). Sistem organisasi terdiri dari budaya organisasi, kebijakan dan praktik sumber daya manusia, serta perubahan organisasional dan manajemen stres (Robbins & Judge, 2015). Komitmen organisasi termasuk kedalam budaya organisasi yang merupakan bagian dari sistem organisasi (Sutrisno, 2010).

Komitmen organisasi tersusun dari keterikatan individu secara psikologis kepada organisasi termasuk perasaan akan *job involvement*, loyalitas, dan keyakinan dalam nilai organisasi (Staw 1995 dalam Angelia 2013). Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kewajiban individu terhadap organisasi yang mencakup *job involvement*, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (O'Reilly 1989 dalam Sopiah, 2008:156). Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu: faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja (David, dalam Sopiah, 2008:163). Lima faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Stum 1998, dalam Sopiah, 2008:164). Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor: 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (Steers, dalam Sopiah, 2008:156). Penelitian ini, penulis menggunakan dua faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu *job involvement* dan kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada

penelitian (Ansel & Wijono, 2012) (Abdallah et al., 2017) menunjukkan bahwa *job involvement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi daripada faktor lainnya.

Komitmen anggota pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap serta ditentukan oleh sejumlah faktor (Sopiah, 2008). Salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah *job involvement*. Hal ini sesuai dengan faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi salah satunya adalah *job involvement* yaitu sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi (Robbins, 2006 dalam Ansel & Wijono, 2012:126). *Job involvement* akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Sumarto, 2009 dalam Ansel & Wijono, 2012:126). Penelitian yang dilakukan oleh Blau dan Boal, 1987 dalam Huselid & Day, s (1991) menemukan bahwa faktor *job involvement* secara signifikan memengaruhi komitmen organisasi artinya *job involvement* yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian Ansel & Wijono, (2012:137) menunjukan terdapat pengaruh yang positif signifikan *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Faktor lainnya yang memengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja (Stum 1998, dalam Sopiah, 2008:164). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut (Brown dan Charles dalam McNabb & Sepic, 1995 dalam Ansel & Wijono, 2012:127). Kepuasan kerja akan berujung pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Semakin individu merasa puas akan

pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (R.T. Mowday, Porter, & Steers, 1982). Komitmen organisasional sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan kepuasan terhadap dirinya semakin besar ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya maka ia akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan dan begitu juga sebaliknya (Lestari & Sambul, 2016:2). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Al-Aameri, (2000) menunjukan hasil yang positif mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Salah satu hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga ketika kepuasan yang dimiliki karyawan tinggi maka komitmen organisasional yang dimiliki karyawan juga tinggi (Wardhani, 2015:9).

Upaya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi yaitu pimpinan organisasi perlu mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan kendala-kendala yang dialami saat bekerja, hal ini dilakukan untuk mendorong partisipasi aktif dari setiap karyawan (meningkatkan *job involvement*). Pimpinan dapat melihat kemampuan karyawan dan memberikan beasiswa kepada karyawan yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi demi peningkatan karirnya dan peningkatan komitmen organisasi (Ansel & Wijono, 2012:138). Karyawan harus melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin, melihat pekerjaannya sebagai hal positif, dan penting untuk segera dilaksanakan, serta menunjukkan reputasi yang baik sehingga memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya (kepuasaan kerja), hal ini juga akan mendorong karyawan untuk berusaha meningkatkan komitmen organisasinya (Ansel & Wijono, 2012:138). Bank bjb dalam meningkatkan komitmen karyawan adalah dengan memberikan pengembangan karir, pengembangan kompetensi karyawan, penyesuaian gaji tahunan, fasilitas mutasi karyawan, fasilitas kesehatan dan memberikan program penghargaan seperti *The Best Employee*, *The Best Frontliner and Service* dan *The Best Business Unit* (bjb, 2016).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam organisasi karena sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Senen et al., 2016). Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia adalah sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Masharyono & Senen, 2015:121). Sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada karyawannya (Senen, 2016:42). Keberhasilan atau kegagalan dalam sebuah organisasi terkait dengan kompetensi karyawannya (Senen, Sumiyati, & Masharyono, 2017). Organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga karyawannya agar berkinerja yang baik dan memelihara karyawannya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana karyawan bekerja (Masharyono, 2015:813).

Komitmen organisasi karyawan merupakan kekuatan penting dalam tubuh organisasi (Sakina, 2008:53). Apabila rendahnya komitmen organisasi tersebut dibiarkan, maka ketika seorang pekerja meninggalkan organisasi ada kerugian bagi perusahaan baik dari segi biaya maupun waktu. Misalnya omset biaya termasuk biaya kesempatan, biaya pelatihan ulang, biaya seleksi dan penurunan moral di kalangan karyawan lain (Puangyoykeaw & Nishide, 2015).

Komitmen organisasi yang rendah di suatu organisasi akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Sopiah, 2008), suksesnya perubahan organisasi (Patterson, 2009 dalam Hadiyani, 2014), ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi (Sopiah, 2008), kurang setia pada organisasi (Robbins & Judge, 2015), akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah (Robbins & Judge, 2015), dan rendahnya kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2012).

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu: faktor personal, *job involvement*, karakteristik struktur dan pengalaman kerja (David, dalam Sopiah, 2008). Lima faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk

berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan (Stum 1998, dalam Sopiha, 2008). Komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga faktor: 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan (Sterss dan Porter dalam Sopiha, 2008:156 dalam Swasto, 2014). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu *job involvement* dan kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada penelitian (Ansel & Wijono, 2012) menunjukkan bahwa *job involvement* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi daripada faktor lainnya.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentralnya adalah :

Komitmen organisasi di bank bjb masih rendah dilihat dari data yang menunjukkan meningkatnya jumlah *turnover* karyawan di setiap tahunnya, keterlambatan karyawan, dan ketidakhadiran karyawan. Komitmen organisasi yang rendah di suatu organisasi akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, suksesnya perubahan organisasi, ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi, kurang setia pada organisasi, akan cenderung menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, dan rendahnya kinerja karyawan. Karyawan yang tidak komitmen antara lain cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, cenderung melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja, dengan demikian terlihat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan industri perbankan. Dengan *job involvement* dan kepuasan kerja karyawan diharapkan mampu meningkatkan pula komitmen organisasi guna pencapaian tujuan organisasi tersebut.

1.3 Rumusan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat *job involvement* karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi

3. Bagaimana tingkat komitmen organisasi karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
4. Bagaimana pengaruh *job involvement* karyawan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
6. Bagaimana pengaruh *job involvement* karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui besar tingkat *job involvement* karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
2. Untuk mengetahui besar tingkat kepuasan kerja karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
3. Untuk mengetahui besar tingkat komitmen organisasi karyawan Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
4. Untuk mengetahui besar pengaruh *job involvement* karyawan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
5. Untuk mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi Bank bjb Kantor Cabang Cimahi
6. Untuk mengetahui besar pengaruh *job involvement* karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Bank bjb Kantor Cabang Cimahi

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi dari segi akademik maupun praktisi.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan memberi sumbangan dalam aspek teoritis dalam bidang Sumber

Daya Manusia, khususnya pada pendekatan perilaku organisasi terutama terkait dengan pengaruh *job involvement* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Kegunaan Praktisi

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada bjb untuk dijadikan pertimbangan dalam memecahkan permasalahan komitmen organisasi salah satunya dengan melalui peningkatan *job involvement* dan kepuasan kerja karyawan.

b. Bagi Industri Sejenis

Sebagai sumber informasi untuk industri atau perusahaan sejenis khususnya dalam meningkatkan komitmen karyawan dan memelihara karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

3. Kegunaan untuk Peneliti Selanjutnya

Kegunaan untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat dijadikan sebagai referensi dan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian selanjutnya mengenai *job involvement* dan kepuasan kerja digunakan untuk meningkatkan komitmen organisasi, mengingat masih banyak yang belum terungkap dalam penelitian ini.