

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penting bagi setiap negara untuk dapat terus berkembang dan meningkatkan perputaran ekonomi agar dapat terus bersaing dengan negara lainnya. Salah satu upaya adalah dengan terus meningkatkan berbagai sektor industri yang beroperasi didalamnya agar dapat berkontribusi dalam pengembangan perekonomian suatu negara. Namun dari berbagai sektor industri, sektor perbankan dianggap sebagai salah satu sektor yang sangat penting dalam menggerakkan ekonomi nasional termasuk di Indonesia (Hutauruk, 2020). Direktur *Riset Center of Reform on Economics* (CORE) Indonesia Piter Abdullah mengatakan bahwa penggerak utama ekonomi nasional adalah konsumsi, investasi, serta kegiatan ekspor impor dan industri perbankan memiliki peran besar dalam ketiga kegiatan tersebut.

Menurut Otoritas Jasa Keuangan, Perbankan Indonesia memiliki fungsi utama “sebagai penghimpun dan penyalur dana masyarakat serta bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas nasional, kearah peningkatan taraf hidup rakyat banyak” (OJK, 2022). Berdasarkan fungsi dari perbankan tersebut, dapat diketahui bahwa industri perbankan memiliki peran untuk memberikan pertumbuhan ekonomi, stabilitas nasional, pemerataan pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup rakyat. Salah satu caranya adalah dengan menyalurkan modal dalam bentuk kredit kepada berbagai

industri yang tentunya dapat sangat membantu industri tersebut untuk tetap berkembang (Setiawan, 2020).

Setiap tahunnya Industri perbankan cenderung mengalami peningkatan, namun menurut Lembaga pemeringkat utang global, *Fitch Ratings (Fitch)* menyebutkan bahwa industri perbankan di Indonesia memiliki prospek negatif karena dihadapkan pada tantangan kualitas Aset (Ayuningtyas, 2019). Salah satu penyebab industri perbankan memiliki prospek negatif kedepannya adalah karena adanya tantangan dari model bisnis dan kondisi eksternal yang sulit. Bahkan tanpa adanya pandemi, kinerja industri perbankan cukup menantang karena pada 2019 pertumbuhan kredit tercatat hanya 6,04% sedangkan tahun sebelumnya dapat mencatat pertumbuhan di atas 10% (Septiadi, 2020).

Salah satu hal yang dapat menunjang pertumbuhan industri perbankan adalah sumber daya manusia yang saat ini dianggap sebagai aset perusahaan. Dalam industri perbankan yang merupakan industri jasa, sumber daya manusia merupakan kunci penting bagi berjalannya organisasi. Data yang diperoleh dari salah satu perbankan milik negara (Badan Usaha Milik Negara) atau BUMN menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja sebagai sales belum mampu secara signifikan mencapai kinerja yang ditetapkan seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel I.1 Data Pencapaian Target Karyawan Sales Bank XYZ Jawa Barat

Kategori Pemasar	Tahun	Jumlah Sales	Mencapai Target	Tidak Mencapai Target	Persentase Tidak Mencapai Target
RM <i>Lending</i>	2022	45	1	44	97.8%
	2023	44	7	37	84.1%
RM STD	2022	185	28	157	84.9%
	2023	194	1	193	99.5%
RM <i>Funding</i>	2022	109	72	37	33.9%
	2023	100	83	17	17.0%
RM Agen	2022	65	30	35	53.8%
	2023	48	32	16	33.3%
Rata-rata					63.0%

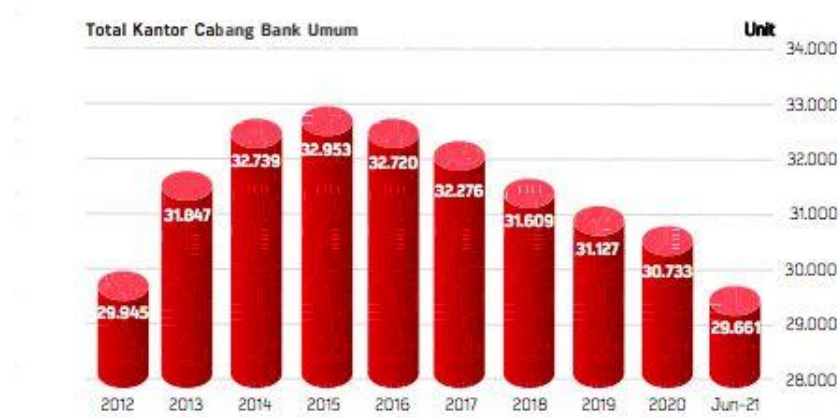
Sumber : Bank XYZ (2024)

Ket = RM *Lending* : Kredit Komersial (Rp 1 Miliar – Rp 10 Miliar)
 RM STD : Kredit *Standart & Program* (Sd Rp 1 Miliar)
 RM *Funding* : *Consumer Funding* (Rp 0 – Rp 1 Miliar)
 RM Agen : Laku pandai & *Merchant* (EDC & QRIS)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kemampuan karyawan bagian sales dalam mencapai target secara rata-rata pada seluruh kategori hanya mencapai angka 63.0% sepanjang tahun 2022 dan 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Bank XYZ masih perlu mendapat perhatian. Kinerja merupakan salah satu cara untuk mengukur sejauh mana efektivitas kerja pegawai. Azmy et al. (2022) menyatakan bahwa kebutuhan akan kemampuan untuk menetapkan tujuan dan sasaran untuk mencapai kinerja karyawan dan bagaimana meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak diragukan lagi merupakan tujuan dan sasaran organisasi yang paling penting.

Sepanjang 2023, jumlah perusahaan perbankan yang beroperasi di Indonesia mencapai 105 bank umum dengan jumlah kantor yang beroperasi sebanyak 24.276 kantor yang terdiri dari bank persero sebanyak umum konvensional sebanyak 12.392 kantor, bank umum pembangunan daerah sebanyak

3.672 kantor, serta bank swasta nasional sebanyak 6.239 kantor (BPS, 2024). Sedangkan jumlah bank perkreditan mencapai 1.575 bank dengan total 5.165 kantor yang beroperasi. Jika dilihat secara tren, angka jumlah kantor cabang yang beroperasi mengalami penurunan secara konsisten dan signifikan dalam 10 tahun terakhir seperti yang terlihat pada gambar 1.1 dibawah :



Sumber: Statistik Perbankan Indonesia, OJK (2021)

Gambar I.1 Tren Jumlah Kantor Cabang Aktif Bank Umum 2012-2021

Sumber : Sandria (2022)

Industri perbankan di Indonesia gencar mengurangi kantor cabang. Berdasarkan Laporan *Surveillance* Perbankan Indonesia yang dirilis Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat, jaringan kantor bank umum konvensional (BUK), mayoritas merupakan terminal perbankan elektronik (ATM/CDM/CRM), di seluruh Indonesia tersisa 115.539 per triwulan IV-2023, berkurang 4.676 unit. Penurunan jumlah kantor cabang. Direktur *Networks & Services* BNI, Ronny Venir mengatakan rasionalisasi jumlah kantor cabang terjadi karena situasi pasar. Seperti bagaimana pandemi Covid-19 mengubah perilaku masyarakat menjadi serba mengandalkan teknologi digital (Aprilia, 2024).

Karena adanya perubahan perilaku konsumen, perbankan melakukan penyesuaian dengan rutin melakukan penutupan kantor cabang. Hal ini tentunya akan berdampak pada pengurangan jumlah karyawan yang dibutuhkan, sehingga akan menciptakan *Job Insecurity*. *Job Insecurity* adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan pengangguran (Paramita & Sudhartio, 2022). *Job Insecurity* juga dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara tingkat kepercayaan diri karyawan tergantung pada latar belakangnya dan tingkat kepastian yang diinginkan. *Job Insecurity* dianggap sebagai pemicu stres kerja, mengingat bahwa antisipasi kemungkinan kehilangan pekerjaan dapat dianggap sebagai sumber kecemasan yang sama pentingnya dengan kehilangan pekerjaan itu sendiri (Herrera & De Las Heras-Rosas, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Kim & Kim (2020) menunjukkan bahwa *insecurity* berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Untuk mengurangi stress dalam bekerja dengan kondisi yang terjadi pada industri perbankan, peran pemimpin dibutuhkan agar stress yang dirasakan karyawan dapat berkurang. Ketika karyawan merasa *insecurity* pada pekerjaannya, karyawan mungkin akan merasa stress karena khawatir mereka akan kehilangan jabatan dalam pekerjaan mereka. Namun ketika perusahaan memiliki pemimpin yang etis, stress tersebut mungkin akan berkurang karena karyawan mungkin menyadari bahwa mereka akan diperlakukan secara etis, yang membuat mereka lebih mungkin untuk memahami dan bahkan menerima ketidakstabilan pekerjaan (Kim & Kim, 2020). Tidak peduli seberapa serius karyawan mengalami *insecurity* dalam bekerja, jika mereka percaya bahwa mereka sedang dievaluasi dengan cara yang adil dan etis, tingkat stres kerja mereka dapat berkurang secara substansial.

Ethical Leadership atau kepemimpinan etis didefinisikan sebagai perilaku antara pemimpin dan karyawan melalui hubungan personal dan antarpribadi yang sesuai dengan norma yang berlaku (Tangkawarow & Tanoto, 2023). Kepemimpinan yang etis dalam industri perbankan diperlukan terutama pada negara berkembang, dimana upah yang tergolong rendah dibandingkan negara lain serta praktik korupsi yang masih cukup banyak dilakukan, dengan demikian pemimpin yang mampu menunjukkan integritas dan contoh nilai serta norma berlaku dalam bekerja sangat diperlukan. Di Indonesia sendiri, cukup banyak kasus yang dilakukan oleh karyawan perbankan, misalnya karyawan perbankan BRI yang menguras dana nasabah hingga Rp 5,1 miliar (Erika, 2023), pembobolan kredit Bank Mandiri Rp 1,8 triliun pada tahun 2018, pemalsuan deposito BNI Rp 110 miliar pada tahun 2021, dan hilangnya deposito pada 14 nasabah Bank Mega dengan total Rp 56 miliar pada tahun 2021 (Pebrianto, 2021). Selain mampu meningkatkan kinerja karyawan, *Ethical Leadership* juga mampu mendorong para karyawan untuk dapat bekerja dengan penuh integritas sesuai dengan standar kerja dan norma yang berlaku.

Karyawan yang mengalami stress dalam bekerja akan mengalami kurangnya komitmen ketika bekerja. Komitmen organisasional merupakan tingkat dimana karyawan merasa loyal terhadap organisasi, menerima dan menginternalisasi tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta melibatkan diri dalam aktivitas organisasi (Saputra & Riana, 2021). Maka dari itu, komitmen kerja dapat berpengaruh terhadap loyalitas serta kinerja kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimin & Sumail (2024) menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, selain itu

penelitian yang dilakukan oleh Wijonarko et al. (2024) menunjukkan bahwa komitmen kerja juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Organizational Commitment*, *Employee Loyalty* dan *Employee Performance* serta moderasi dari variabel *Ethical Leadership*.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang yang dilakukan, maka pertanyaan penelitian yang akan di uji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Job Stress* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Employee Loyalty* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Commitment* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
7. Apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Loyalty* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?

8. Apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ?
9. Apakah *Ethical Leadership* memoderasi pengaruh dari *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Job Stress*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dari *Job Insecurity* terhadap *Job Stress* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Employee Loyalty* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Employee Loyalty* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Commitment* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Loyalty* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.

8. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif *Ethical Leadership* terhadap *Employee Performance* pada karyawan yang bekerja di Bank XYZ.
9. Untuk mengetahui apakah *Ethical Leadership* memoderasi pengaruh dari *Job Insecurity* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Employee Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan manfaat dari penelitian ini :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Kegunaan dari penelitian ini adalah menjelaskan mengenai manfaat dari penelitian ini sendiri.
2. Dapat menjadi landasan teori baru dalam menentukan parameter mana saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dari faktor *Ethical Leadership*, *Organizational Commitment* dan *Employee Loyalty*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi pembelajaran mengenai perilaku karyawan dalam organisasi khususnya pada industri perbankan.
2. Dapat dijadikan sebagai pandangan strategi dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan khususnya pada industri perbankan.

1.5 Sistematika Penelitian

Penelitian ini menguji kaitan pengaruh dari *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Organizational Commitment* dan *Employee Loyalty* dengan *Employee Performance* sebagai variabel endogen. Berikut ini adalah gambaran lebih rinci tentang proses penulisan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini kajian dasar akan tertera di bagian pendahuluan lalu penjelasan mengenai topik karya tulis, data umum yang menjadi pondasi thesis, alasan, rumusan masalah dan tujuan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung penelitian ini diantaranya yakni teori mengenai *Ethical Leadership*, *Job Insecurity*, *Job Stress*, *Organizational Commitment*, *Employee Loyalty* dan *Employee Performance*. Kemudian ada penjelasan dari penelitian sebelumnya, teori perkembangan, model penelitian, serta kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode penelitian, metode pendekatan dan metode pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yang digunakan untuk mendukung segala teori dan opini konklusi di BAB IV.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil yang diperoleh dari penelitian ini dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti serta penggambaran secara *general* atau umum yang menyangkut variabel pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan temuan studi yang berupa kesimpulan dari keseluruhan pembahasan dan saran rekomendasi dari hasil kesimpulan tersebut

