

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era revolusi industri yang terjadi saat ini menyebabkan dampak yang cukup besar bagi perindustrian. Hal ini dapat menyebabkan percepatan perubahan yang signifikan bagi siapapun. Revolusi industri yang terjadi tidak dapat dihindari oleh siapapun. Maka dari itu untuk menyambut perubahan revolusi yang akan datang setiap individu maupun kelompok harus mempersiapkan strategi – strategi upaya mengikuti perubahan tersebut supaya masyarakat lebih mudah dalam beraktifitas dengan waktu yang lebih efektif dan efisien (Cholily et al., 2019).

Di Indonesia harus melakukan perbaikan – perbaikan dan penyempurnaan di berbagai bidang terutama bidang ekonomi. Kemajuan teknologi akan menyebabkan persaingan industry semakin ketat. Perubahan dan perkembangan masa depan akan semakin cepat dan akan menempatkan perusahaan pada lingkungan yang semakin kompetitif. Kondisi demikian menuntut perbankan untuk selalu mengembangkan strategi baru yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk menghadapinya. Untuk mengembangkan strategi baru yang tepat supaya perusahaan bisa mempertahankan eksistensinya dan memperbaiki kinerjanya supaya terciptanya perbankan yang sehat dan efisien.

Salah satu usaha perbankan yang ada di Indonesia untuk mewujudkan hal tersebut supaya menjadi besar dan kuat yaitu dengan dengan penggabungan

dan merekonstruksi tiga perbankan syariah BUMN yang ada di Indonesia. Bank Syariah Indonesia Tbk merupakan Bank Syariah terbesar di Indonesia yang melakukan penggabungan usaha (*merger*) dari tiga bank besar milik Negara yaitu : Bank Rakyat Indonesia Syariah/BRIS (PT Bank BRI Syariah), Bank Syariah Mandiri/BSM (PT Bank Syariah Mandiri), dan Bank Negara Indonesia Syariah/BNIS (PT Bank BNI Syariah). Inovasi kebijakan yang di ambil pemerintah bertujuan supaya memberi inovasi keuangan yang baru bagi masyarakat luas sehingga mampu memajukan perekonomian nasional (Alhusain, 2021).

Akibat merger bank BUMN Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia ini muncul fenomena dalam dunia kerja mulai dari perubahan organisasi, sistem operasional kantor, peraturan kantor, komitmen seorang karyawan dalam pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Maka dari itu dalam menyambut perubahan organisasi yang baru sangat di butuhkan kesiapan untuk berubah serta komitmen yang tinggi dari seorang karyawan untuk menyesuaikan dengan segala sesuatu yang akan mendatang dalam pekerjaannya.

Dalam menyiapkan seorang karyawan yang siap berubah di organisasinya dibutuhkan pengetahuan mengenai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kesiapan seorang karyawan untuk berubah. Hal yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi yaitu dengan membangun kesiapan karyawan untuk siap berubah dan bekerjasama dalam mencapai tujuan serta dapat menyelesaikan masalah penolakan untuk berubah seperti mengundurkan

diri. Selain perubahan organisasi, komitmen karyawan juga dibutuhkan pada situasi merger ini jika komitmen kerjanya berfungsi maka kinerjanya akan tinggi (Banjongprasert, 2017) Dalam (Novitasari et al., 2020).

Kesiapan karyawan untuk berubah dan komitmen karyawan merupakan variabel independen yang digunakan pada penelitian ini. perubahan yaitu membuat sesuatu menjadi berbeda dari sebelumnya. Kesiapan untuk berubah pada organisasi yaitu bagaimana cara untuk mengelola karyawan yang berperan pada proses kesiapan untuk berubah dalam organisasi tersebut karena sumber daya manusia (karyawan) adalah modal utama dalam sebuah organisasi yang akan melakukan perubahan untuk mengikuti kemajuan yang ada di dunia Robbins dan Judge (2008) Dalam (Muhdin, 2018).

Kesiapan pada organisasi bergantung pada karyawannya, jika fungsi komitmen kerja karyawannya tinggi dan memiliki tanggung jawab pribadi untuk menghadapi perubahan yang ada dengan beradaptasi yang efektif terhadap keadaan yang telah berubah dan antisipasi secara proaktif terhadap tantangan baru dalam organisasi yang akan dihadapi karyawan (Ghitulescu, 2013) Dalam (Meria & Tamzil, 2021).

Penelitian yang dilakukan (Novitasari et al., 2020) menyatakan bahwasannya kesiapan untuk berubah memberikan efek positif dan signifikan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah industri. Kesiapan untuk berubah adalah modal dasar dari kesiapan karyawan untuk menghadapi kompetisi di era revolusi industry yang akan mendatang. (Rosmawati & Jermawinsyah, 2018) juga menyatakan bahwasannya komitmen karyawan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga di dapatkan bahwasanya komitmen karyawan yang tinggi dan siap mengikuti segala perubahan akan memberikan sumbangan bagi perusahaannya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marsoit et al., 2017) menyatakan bahwasanya komitmen karyawan pada organisasi berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel komitmen belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan yang melatar belakangi hal diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Kesiapan Karyawan Untuk Berubah dan Komitmen Karyawan tinggi yang dapat menyebabkan Kinerjanya meningkat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS KESIAPAN UNTUK BERUBAH DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KC TASIKMALAYA AHMAD YANI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kesiapan untuk berubah karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani?
2. Bagaimana kesiapan untuk berubah karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani?

3. Faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani?

C. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan yang telah di identifikasikan diatas yang merupakan dasar penelitian ini, maka tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai kesiapan untuk berubah karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.
2. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai kesiapan untuk berubah karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani
3. Untuk memperoleh bukti empiris mengenai Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Secara teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya mengenai kesiapan untuk berubah dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi informasi dalam pengembangan kajian sumber daya manusia mengenai kesiapan untuk berubah dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Syariah Indonesia KC Tasikmalaya Ahmad Yani KC Tasikmalaya Ahmad Yani.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi karyawan Bank Syariah Indonesia di seluruh Indonesia dalam meningkatkan kinerjanya.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini disusun sesuai dengan pedoman penulisan Skripsi dari Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, yang tertera sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas mengenai Latar Belakang, Rumusan Permasalahan, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini akan dibahas mengenai dasar – dasar teori yang akan digunakan dalam penyelesaian masalah - masalah yang ada. Tinjauan Pustaka dan kerangka teori yang meliputi : Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Kesiapan Untuk Berubah, Teori Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang langkah – langkah atau metode dari penelitian ini yang bersifat sistematis, analitis, dan memberikan gambaran secara jelas dan baik sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan yang dapat dijadikan sebagai hasil suatu penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang data – data yang telah diolah secara sistematis maupun analisis kemudian didapatkan hasil yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian ini.

BAB V : SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari pembahasan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak – pihak yang terkait khususnya pada Bank Syariah Indonesia.

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN