

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Wanita memiliki peran dalam berbagai kegiatan ekonomi baik sebagai *entrepreneur*, karyawan, buruh, dan juga ibu rumah tangga. Keterlibatan seorang wanita tidak terlepas dari tuntutan ekonomi keluarga yang mendesak sehingga mendorong kaum wanita dalam berperan aktif untuk mengatasi permasalahan ekonomi keluarga dengan melakukan berbagai pekerjaan diluar rumah. Dengan keikutsertaan wanita dalam bekerja menimbulkan dampak positif dan negatif dikalangan masyarakat, bagi wanita yang sudah melahirkan menimbulkan anggapan akan memutuskan untuk berhenti bekerja, dengan memiliki seorang anak nantinya menghambat perjalanan karirnya, sering dipandang sebelah mata saat memberi pendapat karena memiliki sikap percaya diri yang tinggi dan egois, setinggi apapun karir yang dimiliki oleh wanita akan tetap kalah dari suaminya, dan penampilan juga menjadi salah satu faktor yang menjadi sebuah tuntutan wanita saat bekerja. (*bisnis.liputan6.com*).

Di sisi lain alasan para wanita ikut bekerja adalah agar tidak selalu bergantung kepada orang lain dan menunjukkan sifat mandiri. Untuk itu peran wanita dapat memberikan peranan dalam peningkatan ekonomi keluarga dan pembangunan sehingga memerlukan perhatian khusus dan membutuhkan wadah untuk dapat berkembang. Keterlibatan wanita dapat di ikutsertakan dalam segala sektor formal maupun non-formal, salah satunya pada sektor formal yakni jasa keuangan atau perbankan.

Frontliner adalah kategori pekerjaan dalam suatu perusahaan perbankan dan sektor jasa lainnya. Tugas dari seorang *frontliner* adalah bertugas sebagai muka bank yang berhadapan langsung dengan para nasabah dalam proses transaksi, selain itu tugas lainnya adalah memberikan informasi tentang perusahaan perbankan kepada nasabah maupun calon nasabah. *Frontliner* dibagi menjadi *customer service* dan *teller*. Terkadang bekerja dengan posisi tersebut juga tidak terlepas dari rasa tertekan, terlebih lagi saat melaksanakan tugasnya para karyawan khususnya wanita sering merasakan adanya diskriminasi di tempat kerja yang selalu menuntut karyawan wanita untuk tetap ramah, murah senyum dan berpenampilan rapi setiap harinya.

Dalam sektor perbankan masih menarik banyak minat terutama pada wanita karena dengan bekerja di bank mendapatkan banyak keuntungan seperti jenjang karir yang pasti, gaji, tunjangan, komisi dan fasilitas yang menunjang, meski mendapat banyak keuntungan tetapi sebagai karyawan wanita seringkali tidak mendapatkan haknya, sehingga menimbulkan diskriminasi pada karyawan wanita, munculnya fenomena pemecatan pada 4 karyawan wanita yang sudah lama bekerja 20 tahun, tiba-tiba mendapati dirinya dipecat karena ternyata ada diskriminasi kepada karyawan pribumi dan non-pribumi (*regional.kompas.com*).

Perusahaan perbankan tidak hanya dengan memberikan kesempatan pada wanita untuk mengembangkan layaknya kaum pria tetapi faktor keadilan juga bisa berpengaruh. Bisa dikatakan setara jika dalam sebuah perusahaan wanita mendapatkan keadilan di dalamnya, wanita juga berhak mendapatkan perlakuan yang adil di tempat kerja. Pekerjaan yang dikerjakan oleh kaum pria biasanya akan mendapatkan gaji tinggi dan tipe

pekerjaan yang didapatkan memiliki akan menonjolkan karakteristik yang maskulin. Semenjak pekerjaan para kaum pria juga dikerjakan oleh para wanita hal diskriminasipun sering terjadi terutama pada kesenjangan gaji yang meningkat. Pendapatan karyawan wanita dalam jumlah yang lebih rendah adalah salah satu pembuktian dari adanya diskriminasi terhadap wanita (Besen & Kimmel, 2006 dalam Othman & Othman, 2015). Seperti yang dilansir dalam *qerja.com* menghitung adanya ketimpangan gaji antara perempuan dan laki-laki di Indonesia sebesar 12.36%, artinya, pekerja wanita digaji hanya 87,64% dari pekerja pria. (*www.qerja.com*).



Gambar 1.1 Infografik perbedaan gaji wanita dan pria di Indonesia

Sumber : *www.qerja.com*

Permasalahan lainnya mengatakan bahwa khusus bagi karyawan di posisi *frontliner* juga memiliki jam kerja yang panjang seperti jam istirahat yang bisa dikatakan hampir tidak dapat dinikmati, posisi yang langsung berhadapan dengan para nasabah inilah mengharuskan karyawannya untuk siap siaga didepan melayani setiap kali ada nasabah yang ingin melakukan transaksi. (*hype.idntimes.com*)

Selain permasalahan ketidakadilan, pekerja wanita juga dihadapkan dengan permasalahan komitmen dengan perusahaan. Masih menjadi permasalahan karena tingginya tingkat permintaan akan SDM, sedangkan yang tersedia jumlahnya minim atau mengalami tingkat perputaran karyawan. *Price Waterhouse Coopers* (PWC) adalah sebuah perusahaan jasa profesional terbesar yang bergerak dalam bidang finansial dan akuntansi, survei yang dilakukan oleh PWC ini menunjukkan hasil dari karyawan yang sering keluar-masuk perusahaan dengan beberapa alasan, diantaranya adalah sebanyak 54% menginginkan tunjangan yang lebih baik lagi, 37% mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir, 4% merasa tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya dan ingin mencari tantangan baru. Survei ini dilakukan di 30 bank besar di Indonesia (*finansial.bisnis.com*).

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “Pengaruh *Glass Ceiling* terhadap *Organizational Commitment* dan *Distributive Justice* pada Karyawan Wanita bagian *Frontliner* Bank di Surabaya”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Glass Ceiling* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan wanita bagian *frontliner* bank di Surabaya?
2. Apakah *Glass Ceiling* berpengaruh terhadap *Distributive Justice* pada karyawan wanita bagian *frontliner* bank di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis *Glass Ceiling* terhadap *Organizational Commitment* pada karyawan wanita bagian *frontliner* bank di Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Glass Ceiling* terhadap *Distributive Justice* pada karyawan wanita bagian *frontliner* bank di Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian yang diharapkan adalah:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah pemahaman bagi berbagai pihak yang tertarik dengan studi ilmiah di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya studi yang berkaitan dengan *Glass Ceiling*, *Organizational Commitment*, *Distributive Justice*, di dalam sebuah organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini, dapat memberikan saran dan masukan bagi perusahaan bagi karyawan wanita untuk lebih meningkatkan potensi dan kemampuannya dalam dunia kerja untuk mendukung karirnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan pada penelitian ini dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, yang mencakup: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang: gambaran objek penelitian, karakteristik informan penelitian, hasil analisis data dan pembahasan.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang membahas tentang keadaan keseluruhan dari permasalahan yang dibahas berikut disertakan dengan saran dan masukan yang ditujukan untuk perusahaan.