

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Komitmen organisasional merupakan suatu keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi dan ukuran mengenai keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan (Colquit et al., 2019:62). Beberapa penelitian terdahulu dalam konteks penelitian yang beragam telah menjadikan isu komitmen organisasi sebagai fokus penyelidikan mereka. Karyawan dengan kapasitas yang kecil untuk mengelola beban kerja yang berat cenderung memiliki masa kerja yang pendek di organisasi (Pradifta & Subudi, 2019; P. Wang et al., 2020). Persepsi dukungan dari suatu organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi tersebut. Ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan sikap positif dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap visi dan misi organisasi (Xiu et al., 2019; Ridwan et al., 2020; Liu et al., 2019). Perilaku stres dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi dengan mempengaruhi persepsi negatif karyawan (Saadeh & Suifan, 2020; Pradifta & Subudi, 2019; Ramli, 2018). Oleh karena itu, peningkatan profesionalisme sumber daya manusia perlu dikombinasikan dengan komitmen. Komitmen individu terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh pandangan individu itu terhadap organisasinya dan pandangannya tentang peran dan kedudukannya di organisasi.

Individu dengan komitmen kuat terhadap organisasi memiliki pandangan positif tentang organisasinya dan tentang dirinya. Pandangan positif tersebut meyakinkan bahwa setiap orang di dalam organisasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam organisasi yang sama penting serta memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan menjadi salah satu peran penting untuk kesuksesan organisasi (Ghani & Muttaqiyathun, 2023). Menyelaraskan strategi pengembangan karyawan dengan strategi bisnis menjadi faktor penting untuk keberlanjutan jangka panjang organisasi, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi karena selaras dengan fenomena di perusahaannya yang diamati.

Masalah utama organisasi adalah tingginya pergantian karyawan, yang membawa kerugian bagi organisasi, khususnya karyawan berkualifikasi tinggi (Moreira, 2022). Oleh karena itu, mempertahankan karyawan terbaik adalah sumber penting bagi organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi, menurunkan tingkat stres di tempat kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin organisasi perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional mereka, yang sangat penting dalam meningkatkan tingkat komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan (Anita et al, 2020). Berdasarkan perspektif ini, jika karyawan merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan kompetensi, maka karyawan akan memiliki persepsi yang lebih tinggi tentang kelayakan kerja yang mengarah pada pengembangan komitmen yang lebih tinggi (afektif dan normatif) terhadap organisasi dan mengurangi niat berpindah (Meyer, 2019).

Dukungan organisasi terhadap karyawan akan menghasilkan komitmen organisasi. Hal ini akan bermanfaat jika karyawan dan organisasi saling memberikan perlakuan yang menguntungkan. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi yaitu suatu keputusan karyawan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di organisasi atau tidak (Mayer dan Allen, 2019). Komitmen organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kompetensi.

Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi akan dipertahankan oleh perusahaan (Ghiyats, et al., 2023). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarsi dan Rizal, (2022); Ghiyats dan Aulia, (2020); dan Naim dan Lenka, (2018) mengemukakan bahwa kompetensi memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu memahami dalam melakukan pekerjaan.

Komitmen organisasional juga dipengaruhi kesesuaian nilai individu-organisasi. Kesesuaian nilai individu organisasi dapat meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dan meningkatkan outcomes individu yang berimplikasi pada kinerja perusahaan (Murray & Holmes, 2021). Komitmen organisasi dapat meningkatkan persepsi individu dari person-organization fit (Pattnaik et al., 2023). Kesesuaian

individu organisasi adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen organisasi yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif (Dung et al., 2022). Kesesuaian individu organisasi berhubungan dengan reaksi terhadap komitmen pekerjaan (Zeng & Hu, 2024). (Oyelakin et al., 2022) menguji kesesuaian (congruency) individu dan organisasi dengan kinerja, dan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen individu. Komitmen individu yang tinggi diduga akan meningkatkan keselarasan antara karakteristik individu dan perusahaan. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi, cenderung memperkuat struktur nilai (Aseanty & Hanik Alvianita, 2024). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gomez, (2018), Soelton et. al., (2020), Pattnaik, et al., (2020), dan Lahlouh, et al, (2022) menunjukkan bahwa kesesuaian individu-organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Robbins dan Judge, (2022), pada dasarnya kepuasan kerja dapat menggambarkan perasaan baik atau buruk tentang pekerjaan individu yang dimana jika individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang baik tentang pekerjaannya, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah, et. al., (2019), Bashir and Gani, (2019), Park dan Doo (2020), Hasan, et al, (2021), Shin dan Kwon, (2022), (Silva et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan pemikiran karyawan untuk berhenti bekerja dan tidak memiliki komitmen organisasi (Priatna & Anggraeni, 2022).

Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah stres kerja. Stres kerja adalah proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai respons terhadap tekanan lingkungan kerja (Robbins and Judge, 2022:41). Stres kerja tidak hanya memiliki efek negatif langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap komitmen komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan (Na Li, et al., 2020; Saadeh dan Suifan, 2019). Kehadiran perilaku stres akan berdampak negatif terhadap cara orang memandang organisasi (Adekanmbi & Ukpere, 2020; Giorgi et al., 2020). Sehingga persepsi

dukungan dari suatu organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi tersebut.

Beberapa permasalahan yang terjadi di organisasi antara lain adanya kebijakan atau pengelolaan sumber daya manusia yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi. Permasalahan ini terjadi pada sebagian besar organisasi, termasuk pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk antara lain a) ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan jabatan, b) penempatan pegawai belum sesuai minat, c) kondisi kekurangan pegawai, d) tingginya tuntutan pekerjaan, dan e) ketidaknyamanan individu dan lingkungan kerja.

Kompetensi pegawai yang belum sesuai dengan posisi jabatan menjadi permasalahan organisasi di Bank BTN dikarenakan pegawai tidak bisa menjalankan pekerjaannya secara maksimal karena belum dibekali dengan kompetensi yang dibutuhkan atau kemampuan pegawai belum sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Disisi lain pengembangan kompetensi pegawai seperti pelatihan atau pendidikan belum dilakukan sesuai dengan gap kompetensi pegawai, sehingga pegawai merasa kurang puas atas pekerjaannya yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat antara lain dari hasil assesment pegawai tahun 2021 terhadap 10.101 pegawai dari berbagai level jabatan. Hasil menunjukkan bahwa sebanyak 23,52% pegawai yang memiliki assesment di bawah rata-rata, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berada pada kelompok Star, Potensial maupun Average. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen pegawai. Hasil assesment pegawai Bank BTN Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah..

Tabel 1.1 Hasil Assessment Pegawai Tahun 2021

No.	Talent Mapping	Assesment 2021		Minimal Waktu Dapat Direkomendasikan Promosi
		Pegawai	%	
1	Star	1.007	9,97	1 tahun
2	Potential	3.853	38,14	2 tahun
3	Average	2.865	28,36	3 tahun
4	Need to Development	974	9,64	4 tahun
5	Slow Starter	1.402	13,88	5 tahun
	Jumlah	10.101	100,00	

Sumber : Bank BTN, 2021

Selain itu, penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan minat dan bakat pegawai, terdapat pegawai merasa kurang puas dan tidak bisa berkinerja secara maksimal karena tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang diminatinya, yang selanjutnya dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Kondisi kekurangan pegawai juga menjadi permasalahan komitmen organisasi. Berdasarkan data pemenuhan pegawai di berbagai tingkatan jabatan posisi September 2022 terdapat 623 posisi jabatan yang belum diisi atau kosong, sehingga fungsi jabatan tersebut harus dirangkap oleh pegawai lain dengan kondisi pegawai bersangkutan harus mengelola risiko pekerjaan yang lebih besar dari yang seharusnya dilakukan. Data kekurangan pegawai posisi September 2022 berdasarkan layer jabatan dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2 Kekurangan Pegawai Per Layer Jabatan

No	Leyer Jabatan	Posisi Jabatan Belum Terisi	
		Pegawai	%
1	Layer 1 dan 2	(349)	56,02
2	Layer 3 dan 4	(274)	43,98
		(623)	100,00

Sumber : Bank BTN, 2021

Selanjutnya tuntutan pekerjaan juga menjadi permasalahan komitmen organisasional. Adanya tuntutan pekerjaan berupa pencapaian target yang tinggi, kebutuhan pemenuhan aspek kepatuhan yang bersifat mandatory, dan jenis aktifitas pekerjaan yang variatif yang perlu penyelesaian segera dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan bahkan mengalami stres kerja karena tidak bisa mengelola waktu dengan baik dan terjadinya penurunan kualitas kesehatan, sehingga kepuasan pegawai menurun bahkan mendorong pegawai untuk mencari alternatif pekerjaan lain dengan cara mengajukan mutasi ke unit kerja lain atau resign dengan mencari pekerjaan di tempat lain yang tekanan pekerjaannya lebih rendah.

Selain itu, kondisi ketidaknyamanan baik secara individu maupun lingkungan kerja akan menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bisa memberikan kinerja terbaik, dan disisi lain karyawan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal dari organisasi, yang selanjutnya akan mengurangi komitmen karyawan kepada organisasi. Hal ini terlihat dari banyak pegawai yang mengundurkan diri selama periode 2020 s.d 2022 sebanyak 289 pegawai. terdapat

56,55% pegawai yang mengundurkan diri karena alasan pribadi atau pertimbangan keluarga seperti ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai keagamaan yang diyakini pegawai, lebih memilih mengurus anak dan keluarga, ingin mendapatkan pekerjaan lain yang waktunya lebih fleksibel atau beban target pekerjaan yang lebih realistis, serta alasan pribadi lainnya. Bahkan sebanyak 30,36% pegawai mengundurkan diri karena telah diterima kerja ditempat baru yang lebih baik atau lebih sesuai dengan minat pegawai. Rekapitulasi pegawai mengundurkan diri periode 2020 s.d 2022 dapat dilihat pada tabel 1.3 di bawah.

Tabel 1.3 Pegawai Mengundurkan Diri Periode 2020 s.d 2022

No.	Alasan Mengundurkan Diri	2020 s.d 2022	
		Orang	%
1	Pribadi / Keluarga	164	56,55
2	Diterima kerja di tempat baru	88	30,36
3	Mengikuti dinas suami	12	4,17
4	Kondisi kesehatan	10	3,57
5	Lainnya	15	5,36
	Jumlah	289	100,00

Sumber : Bank BTN, 2022

Uraian permasalahan di atas menggambarkan bahwa adanya permasalahan yang dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional, termasuk Bank BTN, sehingga perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada Bank BTN. Selain hal tersebut terdapat beberapa riset gap yang mendorong dilakukan penelitian pengaruh kompetensi, kesesuaian individu terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja dan stres kerja ini, antara lain:

- a. Adanya pengaruh antar variabel yang tidak konsisten dimana pada sebagian penelitian variabel komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Bashir and Gani (2018) dan penelitian oleh Mwesigwa et al., (2019), namun pada penelitian lain seperti penelitian yang dilakukan oleh Prasetyaningrum (2020), dan penelitian Rosyid dan Darajat (2022), variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi.
- b. Adanya hasil penelitian yang tidak konsisten pada penelitian pengaruh kompetensi terhadap stres kerja, hasil penelitian yang dilakukan oleh Lin et al., (2020) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh negatif yang

signifikan terhadap stres kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Utamia (2022) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

- c. Adanya keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti pada organisasi non perbankan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada organisasi perbankan BUMN yang fokus usahanya pada penyaluran pembiayaan perumahan.

Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yang diteliti pada penelitian ini adalah kompetensi, kesesuaian individu-organisasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Dari beberapa pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, maka penelitian ini merujuk pada *Grand Theory Organizational Behavior* yang dikemukakan oleh Jason A. Colquitt et al, 2019.

1.2. Pembatasan Penelitian

Berdasarkan uraian pada bagian latar belakang masalah tersebut di atas, masalah penelitian ini terkait dengan komitmen organisasional, yang mengedepankan akan berdampak terhadap kelangsungan organisasi atau perusahaan. Secara teoritis, terdapat sejumlah masalah yang dapat dijadikan landasan untuk melakukan kajian empirik terhadap masalah yang akan diteliti. Masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi dari faktor-faktor yang secara teoritik berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Adapun faktor-faktornya antara lain yaitu (a) budaya organisasional; (b) struktur organisasional; (c) gaya & perilaku kepemimpinan; (d) kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan; (e) proses tim; (f) karakteristik tim; (g) kepribadian & nilai-nilai budaya; (h) kemampuan/kompetensi (i) kepuasan kerja; (j) stres kerja; (k) motivasi; (l) kepercayaan, keadilan, & etika kerja; (m) pembelajaran & pengambilan keputusan. Namun fokus penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional dengan mediasi kepuasan kerja dan stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Penelitian ini juga akan berfokus pada pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dimaksudkan untuk memberikan batasan atas penelitian yang dilakukan secara lebih fokus. Adapun pertanyaan penelitian atau rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
2. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
3. Apakah kesesuaian individu-organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
4. Apakah kesesuaian individu-organisasi berpengaruh langsung terhadap stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
5. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
6. Apakah kompetensi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
7. Apakah kesesuaian individu-organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
9. Apakah stres kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
10. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung pada komitmen organisasional melalui kepuasan kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
11. Apakah kesesuaian individu-organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat 2 (dua) tujuan yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan Umum

Mengembangkan model pengukuran dan model struktural komitmen organisasi untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja dan stres kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk menganalisis, menemukan, dan menguji pengaruh :

- 1) Pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 2) Pengaruh langsung kompetensi terhadap stres kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 3) Pengaruh langsung kesesuaian individu-organisasi terhadap kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 4) Pengaruh langsung kesesuaian individu-organisasi terhadap stres kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 5) Pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 6) Pengaruh langsung kompetensi terhadap komitmen organisasional PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 7) Pengaruh langsung kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 8) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 9) Pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen organisasional PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 10) Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?
- 11) Pengaruh tidak langsung kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional melalui stres kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk?

1.5. Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna secara teoritis maupun praktis:

a. Kegunaan teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan memberikan ilmu pada bidang ilmu manajemen, khususnya pada ilmu sumber daya manusia terkait di bidang perpustakaan dan kearsipan dengan metode penelitian kuantitatif melalui pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasi dengan mediasi kepuasan kerja dan etika kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.
- 2) Memberikan kontribusi bagi agenda penelitian dimasa depan melalui bangunan teoritikal yang diajukan, dengan keterbatasan-keterbatasan pada penelitian yang sudah dilakukan maupun dilakukan penelitian lebih lanjut pada variabel yang belum diuji secara empirik.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Menambah pemahaman pada karyawan yang bekerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kepuasan kerja dan etika kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dan penerapannya pada dimana pegawai ditempatkan.
- 2) Dapat digunakan sebagai pedoman dalam penerapan pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi stres kerja dan kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk yang sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada praktisi yang ada di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk untuk menyusun strategi sumber daya manusia di lingkungan organisasi atau perusahaan untuk peningkatan pengaruh kompetensi dan kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasi melalui mediasi stres kerja dan kepuasan kerja PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

1.6. Kebaruan Penelitian (*State of The Art*)

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan 5 variabel komitmen organisasi, kompetensi, kesesuaian individu-organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja, belum ditemukan pada penelitian di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, maupun penelitian di tempat lain sebelumnya.

Lokus penelitian dilakukan di 28 kantor cabang PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk di wilayah kerja Regional Office 1 dan 2 meliputi propinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten sebanyak 2.678 karyawan, yang berkantor pusat di Jalan Gajah Mada Nomor 1, Petojo Utara, Kecamatan Gambir Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10130. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perbankan yang handal dan profesional dengan memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan sehingga pelanggan akan merasa puas dan mendapatkan manfaat atas pelayanan yang diterima.

Fokus penelitiannya terletak pada pengelolaan sumber daya manusianya, bagaimana pegawai tersebut ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bidang dan kompetensinya serta kesesuaian individu dengan organisasi agar pegawai bisa merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga terdapat penyelarasan antara pengembangan pegawai dengan pengembangan bisnis untuk kelangsungan hidup jangka panjang organisasi.

Kebaruan lainnya dalam penelitian ini adalah adanya keterbatasan jurnal penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh variabel kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional melalui stres kerja. Hasil pencarian jurnal penelitian yang dilakukan periode tahun 2018 s.d 2023 belum ditemukan jurnal yang meneliti pengaruh kesesuaian individu-organisasi terhadap komitmen organisasional melalui stres kerja.

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang menggambarkan tentang komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh kompetensi, dan kesesuaian individu-organisasi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya, dengan dimediasi kepuasan kerja dan stres kerja.

