

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era *modern* ini banyak perusahaan yang berlomba - lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan - perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Untuk respon hal - hal tersebut maka perusahaan menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan (Maulida, 2018). Apabila sumber daya manusia yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka membuat perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuan (Maulida, 2018).

Saat ini ada berbagai jenis perusahaan yang bersaing untuk lebih unggul dibanding dengan perusahaan lainnya, salah satunya yaitu perusahaan daerah. Undang - Undang RI Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Sedangkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah, Di Kabupaten Banyumas terdapat beberapa perusahaan daerah, salah satunya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) (www.peraturan.bpk.go.id).

Bank Perkreditan Rakyat atau disingkat BPR adalah lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha (Maulida, 2018). Sejak awal diciptakan, BPR difokuskan untuk melayani masyarakat di daerah terpencil yang belum terjangkau secara maksimal oleh layanan bank umum. Salah satu BPR yang terdapat di Purwokerto bernama PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).

PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) merupakan Bank milik Pemerintah Daerah Kabupaten Banyumas dan Provinsi Jawa Tengah yang bergerak di sektor perkreditan rakyat yang melayani berbagai macam layanan perbankan mulai dari Kredit, Simpanan dan Deposito. PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) memiliki kantor sebanyak 25 yang terdiri dari 1 kantor pusat serta 24 kantor cabang di Kabupaten Banyumas. Untuk bisa menjalankan perusahaannya dengan baik, maka PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain.

Sebagai salah satu ukuran kualitas SDM adalah kinerjanya. Kinerja sebuah perusahaan perbankan seperti halnya BPR tidak hanya bergantung pada strategi yang baik saja melainkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung tujuan perusahaan. SDM atau pegawai yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam

perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini, dengan begitu para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks (Maulida, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) pada tanggal 1 September 2020 fenomena yang terdapat di dalam perusahaan kaitannya dengan variabel disiplin kerja adalah ketaatan pada prosedur kerja dan ketaatan pada peraturan yang tidak dilakukan dengan yang baik oleh pegawai, terbukti dengan pegawai yang suka terlambat atau tidak masuk tanpa surat izin.

Sedangkan fenomena dengan variabel lingkungan kerja yaitu kurang baiknya kualitas sarana yang ada membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja, terlihat sepele akan tetapi akan sangat berdampak terhadap kinerja dari pegawai. Perlu adanya perhatian dari pihak perusahaan agar suasana menjadi lebih nyaman untuk bekerja.

Tercapainya tujuan perusahaan tentu harus memperhatikan kinerja pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Sinambela, 2017). Menurut (Sayuti, 2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut (Darmayanti, 2018) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmayanti, 2018), (Sudiman, 2020), (Hermina, 2016) dan (Yantika, 2018) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariyati, 2020) yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi bisnis (Priansa, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020), (Mangkat, 2019), (Sayuti, 2018), (Mogot, 2019), (Sayuti, 2018) dan (Damanik, 2018) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain variabel diatas, variabel disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus - menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan - aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sitanggang, 2017), (Widodo, 2018), (Sudiman S. , 2020) dan (Arda, 2017) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2020) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB) juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Priansa, 2017) OCB merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan langsung atau secara *eksplisit* dengan sistem penghargaan. Robbins dan Judge (2016) dalam (Merentek, 2018) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2020), (Merentek, 2018), (Ramadhan, 2018), (Aini, 2016) dan (Nisa, 2018) *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Yantika, 2018). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menambahkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam judul yang diteliti dan ingin mengetahui bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada

PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda). Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang kinerja pegawai. Maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR BKK Purwokerto (Perseroda)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)?
2. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)?
4. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)?
5. Apakah lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang diajukan sebelumnya, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).
2. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).
4. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).
5. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, etos kerja,

disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda).

E. Manfaat Penelitian

a. Bagi Manajemen PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai PT. BPR BKK Purwokerto (Perseroda) dan referensi untuk pengambilan keputusan terkait dengan lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang diciptakan demi mencapai tujuan perusahaan.

b. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai rujukan bagi upaya pengembangan Ilmu Pemerintahan dan berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian dalam studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat digunakan sebagai acuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai.