

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam upaya meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) pemerintah daerah, BUMD Kabupaten Kebumen memiliki peran dalam mewujudkan kemakmuran daerah dengan memberikan kontribusi terhadap Penerimaan PAD baik dalam bentuk deviden atau pajak. Tantangan meningkatkan PAD (Pendapatan asli daerah) salah satunya dapat dijawab dengan meningkatkan peran/kontribusi BUMD dalam PAD pemerintah daerah. BUMD secara ideal merupakan merupakan salah satu sumber penerimaan dari sebuah pemerintahan daerah.

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) adalah badan usaha yang pelaksanaannya berada dibawah pengawasan, pengelolaan serta pembinaan pemerintah daerah (Pemda). Sebagian besar atau seluruh modal BUMD dimiliki atau dikuasai oleh negara yang berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan. Dasar hukum pembentukan BUMD adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, yang diperkuat oleh Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah (Pemda). Pemerintah daerah dapat mengatur sendiri beberapa daerahnya seperti aspek, pendidikan, kesehatan, sosial, budaya maupun ekonomi.

Menurut Ginting dkk, (2018) dalam buku Strategi Pengembangan Ekonomi Kreatif di Indonesia, BUMD adalah badan usaha yang dikelola,

dibina, dan diawasi oleh pemerintah daerah, yang sebagian besar atau keseluruhan modalnya berasal dari negara serta diambil dari pendapatan masing-masing daerah. BUMD dapat dikatakan cabang dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di setiap daerah. BUMD Merupakan salah satu instrumen pemerintah yang memiliki peran penting dalam menjalankan serta mengembangkan perekonomian setiap daerah dan perekonomian nasional. Pada hakikatnya BUMD mempunyai peran yang strategis dalam era otonomi daerah saat ini. Rendahnya tingkat ROA menunjukkan pengelolaan BUMD belum optimal, baik dari aspek keuangan maupun kinerja. Dengan kondisi ini, dan ditambah adanya praktek mismanagement yang mengarah pada inefisiensi dan kecurangan, maka BUMD perlu melakukan pembenahan. Jenis kegiatan usaha BUMD, antara lain di bidang perbankan, yang bisa disebut Bank Pembangunan Daerah (BPD). Salah satu contoh adalah PT BPR BKK Kebumen (Perseroda).

(majoo.id, 2022).

Di Kabupaten Kebumen terdapat suatu perusahaan daerah yaitu bank PT BPR BKK Kebumen (Perseroda), Badan Kredit Kecamatan (BKK) yaitu sebuah Lembaga keuangan yang kepemilikannya dimiliki oleh pemerintah Provinsi Jawa Tengah 51% dan pemerintah Kabupaten Kebumen 49%. BPR BKK Kebumen (Perseroda) yang mempunyai 19 cabang di setiap wilayah kecamatan dan 1 kantor pusat operasional, berjalan dengan berkembangnya dalam melaksanakan tugas serta fungsinya adalah sebagai lembaga intermediasi, dipimpin oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas

dan kompeten dibidangnya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) PT BPR BKK Kebumen (Perseroda), masih berpotensi untuk berkembang tapi belum mencapai tingkat optimal, belum sepenuhnya memanfaatkan potensi dan lainnya secara optimal. PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pelaksanaan tata kelola dan menindaklanjuti kelemahan-kelemahan yang ada dengan melakukan perbaikan sesuai ketentuan yang berlaku.

([bprbkkkebumen.co.id](http://bprbkkkebumen.co.id), 2022).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi paling strategi pada suatu instansi, artinya unsur manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam melakukan tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Basri, 2020). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan (Rosyidawaty, 2018).

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari pencapaian kinerja dalam perusahaan maka pencapaian kinerja akan optimal. Sumber daya manusia adalah aset penting di sebuah perusahaan dengan potensi-potensi yang dimiliki pada setiap individunya (Nuriyah dkk, 2022). Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk mengelola bagian manusia secara baik agar dapat memiliki tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Basri, 2020). Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran

yang penting pada suatu instansi, hingga saat ini sumber daya manusia masih menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Setiastuti dkk, 2022).

Karyawan sebagai sumber daya strategis merupakan pokok dari sebuah organisasi, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan memengaruhi kinerjanya (Lestari dan Ghaby, 2018). Peran karyawan sangat penting karena manusia memiliki peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan memiliki peran aktif dalam kebijakan dan pencapaian suatu tujuan perusahaan. Kinerja ialah hasil kerja melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut pada suatu instansi yang berhubungan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi individu bekerja tersebut (Dharmoko dkk, 2020). Menurut Kasmir (2019), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan diantaranya, kemampuan, keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, dan motivasi.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama ibu Dyah selaku wakil kepala bidang umum PT BPR BKK Kebumen (Perseroda), bahwa terdapat lingkungan kerja atau lingkungan perusahaan yang kurang mendukung. Adanya tata letak ruangan yang mengakibatkan kurang nyaman bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang baik maka perusahaan dapat memperbaiki demi kelangsungan kerja yang nyaman.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada didekat pekerja dan dapat mempengaruhi pada tugas yang diberatkan (Hasi dkk, 2020). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, seperti pencahayaan dikantor, suhu udara, keamanan kerja dan hubungan dengan karyawan (Adha dkk, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif sangat dibutuhkan organisasi demi tercapainya tujuan, karena lingkungan adalah tempat dimana karyawan bekerja (Anggraeni dan Sanusi. S, 2021).

Peran pemimpin dalam hal ini sangat penting untuk mengelola perusahaan secara efektif, karena setiap tindakan yang dilakukan pemimpin atau manajer akan mempengaruhi lingkungan, di mana keberadaan lingkungan perusahaan pada kebanyakan organisasi dibentuk oleh kepemimpinan yang tepat dan dikomunikasikan secara tepat (Kartika dkk, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Sanusi, (2021); Husain, (2020); Sihombing, (2021); dan Darmadi, (2020); menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dilakukan oleh (Kartika, 2019); dan (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah runtutan posisi atau jabatan yang diduduki seorang karyawan pada masa bekerja melalui pendidikan dan pelatihan di lingkungan perusahaan (Syahputra dan Tanjung, 2020).

Pengembangan karir merupakan proses yang disengaja dimana dengan melaluinya seseorang menjadi sadar akan atribut-atribut yang berhubungan dengan karir personal dan serangkaian langkah sepanjang hidup memberikan sumbangan pemenuhan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu stimulasi yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi untuk menarik talenta dari luar, serta mempertahankan talenta atau karyawan terbaik yang mereka miliki (Rialmi dan Patoni, 2020).

Berdasarkan wawancara, yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda) terdapat hal yang harus menjadi perhatian yakni pengembangan karir, adanya karyawan yang sudah bekerja lebih dari beberapa tahun tapi masih menduduki bagian yang sama pada saat penempatan awal bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kelangsungan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung, (2019); Syitah & Nasir (2019); Pesik dkk, (2019); dan Dharmoko dkk, (2020) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Pramukti (2019); dan Nuriyah dkk, (2022) menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang dilakukannya secara sukarela, tidak berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan sistem keseluruhan sistem penghargaan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi

organisasi (Basri, 2020). OCB memiliki dimensi seperti perilaku membantu orang lain (*altruism*), ketelitian dan kehati-hatian (*sportsmanship*), menjaga hubungan dengan baik (*courtesy*), kebijaksanaan warga (*civic virtue*), (Simanjuntak dkk, 2020).

Budaya bekerja keras, kerja cerdas serta kerja ikhlas sebagai perwujudan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) untuk melakukan perbaikan diri, tidak malas, dan mampu memanfaatkan ICT (*Information and Communication Technology*), serta kepedulian sejati oleh para karyawan akan kepentingan yang pada akhirnya mampu mendorong terciptanya kinerja karyawan sesuai harapan (Sanjaya, 2020). Berdasarkan dari informasi yang didapatkan pada saat wawancara pada salah satu karyawan BPR BKK Kebumen terdapat kurangnya kesadaran dan kepedulian untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang berada disekitarnya. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Penelitian yang dilakukan oleh Basri, (2020); Simanjuntak dkk, (2020); Sanjaya, (2020); Lestari & Ghaby, (2018); dan Kartika, (2019) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda dilakukan oleh Purwanto dkk, (2021); dan Rahayu & Yanti (2020) menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah suatu pengembangan dari penelitian yang dijalankan oleh Anggraeni dan Sanusi, (2021); yang meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja

karyawan, dengan hasil penelitian lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti menambahkan satu variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dapat mendukung efektivitas dan efisiensi perusahaan (Basri, 2020). Mengacu pada penelitian terdahulu, Lestari dan Ghaby, (2018); yang mengatakan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

### C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini penelitian menentukan batasan-batasan dari masalah yang mampu menjawab permasalahan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sekaligus variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT BPR BKK Kebumen
3. Penelitian ini direncanakan pada bulan Oktober – Desember 2022.

### D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan yang dicapai sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kebumen.
3. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kebumen.

## E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat untuk PT BPR BKK Kebumen, para karyawan yang bersangkutan, serta peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung.

Manfaat yang diperoleh meliputi :

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan referensi pemikiran bagi lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda)

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda).

#### b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi yang akan melakukan penelitian yang serupa dengan pengaruh lingkungan kerja, pengembangan karir, dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.