

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia merupakan bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia dewasa ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Harapan dari proses ini membawa keuntungan dan mendorong proses pembangunan nasional. (<https://www.kemerkopmk.go.id>, 2020)

Keberhasilan kinerja dapat diketahui oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga keberadaannya harus diperhatikan, dikelola dan ditingkatkan kualitasnya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan maka harus didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan dan kemampuan dalam menyikapi setiap kondisi yang dihadapi sehingga mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan mampu mewujudkan eksistensi bagi perusahaan (Rauf, dkk, 2020).

Pada waktu yang bersamaan, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju. Oleh karena itu, pembangunan bangsa yang maju dan mandiri, untuk mewujudkan kesejahteraan, mengharuskan dikembangkannya konsep pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan yang demikian, titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi dengan kualitas sumber daya manusia. (<https://www.kemenkopmk.go.id>, 2020)

Industri perbankan di Indonesia sering dianggap sebagai jantungnya dan motor penggerak perekonomian dalam suatu negara. Sebagaimana terlihat dan strategisnya peran perbankan dalam perekonomian selaku *intermediary institution* dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat bagi pembiayaan kegiatan sektor perekonomian suatu negara. Secara garis besar, peran perbankan dalam perekonomian adalah, pertama menjalankan fungsi transmisi (*transmission function*). Kedua, menghimpun dan menyalurkan dana (*intermediation function*). Ketiga, mentransformasikan dan mendistribusikan resiko dalam suatu perekonomian (*transformation and distribution of risk function*). Keempat, serta instrumen untuk menstabilkan kondisi perekonomian (*stabilization function*) Simatupang, (2019).

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang perbankan, bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat

dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan demikian perbankan sangat berperan penting dalam mengembangkan perekonomian di Indonesia. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bank dibedakan menjadi dua yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat. (<https://www.ojk.go.id>, 2017)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu jenis bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Adapun kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh BPR antara lain: menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, menempatkan dananya dalam bentuk sertifikat Bank Indonesia, deposito berjangka, sertifikat deposito, dan tabungan pada bank lain. (<https://www.ojk.go.id>, 2017)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Indonesia saat ini menurut BPS tahun 2019-2021 (www.bps.go.id, 2022) berjumlah 1.632 BPR. Sedangkan jumlah Bank BPR di Kabupaten Purbalingga menurut BPS tahun 2013-2018 berjumlah 26 BPR. Salah satunya Bank Surya Yudhakencana atau yang biasa disebut BPR Bank Surya Yudha (BSY) secara konsisten

memberdayakan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan menggunakan pendekatan sosial budaya masyarakat kecil yang diintegrasikan dalam kegiatan bisnis (<https://suryayudha.id>, 2022). BPR Bank Surya Yudha memiliki banyak kantor cabang dan kantor kas di Indonesia, salah satunya di Kabupaten Purbalingga. Menurut wawancara dengan Bapak Wijaya bagian Personalia BPR Surya Yudhakencana di Kabupaten Purbalingga memiliki lima kantor cabang dan delapan kantor kas. Pertumbuhan dan perkembangan BPR di wilayah Purbalingga dari tahun ke tahun, menyebabkan persaingan perusahaan di bidang perbankan ini semakin ketat. Oleh karena itu BPR Bank Surya Yudha berupaya meningkatkan produktivitas agar dapat berkembang dengan baik.

Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gani (2020) gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan lain-lainnya yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam perusahaan ini sudah baik menurut salah satu karyawan BPR Surya Yudhakencana cabang Purbalingga pimpinan di tempat kerjanya sudah baik dan selalu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawannya setiap pagi pada saat *briefing* sebelum bekerja. Menurut Kusuma, dkk (2018), Septianingsih, dkk (2020), Rahayu, dkk (2022), Tailan, dkk (2021), dan Setiadi, dkk (2022) semuanya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut diatas, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Novitasari dan Masduki (2020), Runtuwene, dkk (2022) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nurhuda, dkk (2019) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada peraturan yang berlaku Hasibuan, dkk (2019). Dapat diartikan suatu alat

yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang main yang telah ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang segala kelancaran aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan semakin baik pula bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Semakin baik tingkat kedisiplinan didalam perusahaan maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dicapai. Menurut salah satu karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana mengatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang saat bekerja sehingga menjadi penyebab dalam penurunan kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Septianingsih, dkk (2020), Agustriani, dkk (2022), Razak, dkk (2018), Hasibuan, dkk (2019), Nuriyah, dkk (2022). Hasil penelitian tersebut diatas, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tannady, dkk (2022), bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian oleh Muna dan Isnowati (2022) disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Widodo (2015) dalam W. Andriani (2020) lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Hal ini menjadikan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling seseorang/pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Fenomena Lingkungan kerja berdasarkan pengamatan peneliti pada lingkungan kerja suhu udaranya panas atau pendingin ruangan (*Air Conditioner*) tidak dingin dan kondisi antar meja kerja karyawan yang berjarak kurang luas sehingga mengakibatkan ruang gerak yang terbatas pada lingkungan kerjanya.

Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Afif, dkk (2020), Kresmawan, dkk (2021), Agustiarini, dkk (2022), Hidayat, dkk (2022). Hasil penelitian tersebut diatas, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor keempat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Busro (2018) dalam Tania (2020)

menyebutkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Menurut wawancara dengan Bapak Wijaya bagian Personalia BPR Surya Yudhakencana, terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri di perusahaan ini.

Beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan Septianingsih, dkk (2020), Sultan, dkk (2021), Rahayu, dkk (2022), Wiratama, dkk (2022) dan Amri, dkk (2021). Hasil penelitian tersebut diatas, bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendri dan Kusuma (2021) bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

★ Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Septianingsih, dkk (2020) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY)”. Peneliti juga menambahkan variabel Lingkungan Kerja dari penelitian Agustriani, dkk (2022) dengan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu juga terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu Karyawan Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY, sedangkan subjek pada penelitian ini adalah PT. BPR Surya Yudakencana Purbalingga. Kelemahan dari penelitian Septianingsih, dkk (2020) terletak pada sampel yang masih sedikit dengan jumlah 75 responden, sedangkan penelitian ini akan menggunakan sampel 115 responden.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga?

4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti dibatasi pada variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.
2. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.
3. Waktu penelitian direncanakan pada periode bulan Januari - Maret 2023.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.

2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Untuk mengaplikasikan dan membandingkan antara teori-teori yang didapat dari bangku perkuliahan dengan dengan realistik yang ada di lapangan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Pimpinan PT. BPR Surya Yudhakencana Purbalingga

Melalui penelitian ini diharapkan hasil hasil penelitian yang dijadikan bahan masukan bagi pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan karyawannya seperti gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi

2. Bagi Ilmu MSDM

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai tambahan *literature* atau rujukan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan-tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empiris mengenai penerapan fungsi ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

