

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejarah terbentuknya Bank Perkreditan Rakyat (BPR) berakar sejak zaman penjajahan Belanda, Perkreditan Rakyat di Indonesia dimulai sejak abad 19 dengan berdirinya Bank Kredit Rakyat (BKR) dan Lumbung Desa, yang dibangun dengan tujuan membantu para petani, pegawai, dan buruh agar dapat melepaskan diri dari jeratan rentenir yang membebankan dengan bunga sangat tinggi. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan/atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Berawal dari rasa keinginan untuk membantu dan mensejahterakan para petani, pegawai, dan buruh untuk melepaskan diri dari jerat para pelepas uang (rentenir) yang selalu memberikan kredit dengan bunga tinggi, maka dengan itu lembaga perkreditan rakyat mulai didirikan (Syaleh, 2022: 43).

Landasan Hukum BPR ialah UU No.7/1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan membuat UU No.10/1998. Dalam UU tersebut secara tegas telah disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan segala kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil serta masyarakat di

daerah pedesaan pada dasarnya. Bentuk hukum BPR dapat berupa Perseroan Terbatas maupun Perusahaan Daerah, atau Koperasi.

Ada yang menarik bila mencermati kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Jawa Barat. Setidaknya dari sisi aset saja, pada posisi Januari 2022, industri BPR yang berada di Tanah Pasundan ini mencatat aset sebesar Rp20,60 triliun atau naik dari Rp18,58 triliun pada Januari 2021. Pertumbuhan penyaluran kredit dianggap sebagai motor dalam peningkatan aset BPR tersebut. Hingga Januari 2022, secara umum bisa dikatakan kinerja BPR-BPRS yang beroperasi di Jawa Barat masih menunjukkan tren positif. Hal ini bisa dilihat dari pertumbuhan aset 12,42%, dana pihak ketiga (DPK) 11,88%, dan kredit BPR 12,36% atau meningkat dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, fungsi intermediasi BPR juga tergolong tinggi. Ini bisa dilihat dari tingkat LDR 107,44%. Hanya sayang nilai NPL BPR se-Jabar masih tergolong tinggi yaitu berada diangka 8,28% (Perbarindo, 2022: 1)

Saat ini tercatat BPR yang berdomisili di Jabar memiliki jaringan kantor sebanyak 244 kantor pusat, 390 kantor cabang dan 260 kantor pelayanan kas, dengan total aset BPR di Jabar per Januari 2022 sebesar Rp20,60 triliun. Sedangkan dari sisi aktiva, pertumbuhan aset BPR di Jawa Barat tersebut didorong oleh peningkatan perhimpunan dana pihak ketiga (DPK). Jumlah DPK yang berhasil dihimpun per Januari 2020 sebesar Rp14,04 triliun atau meningkat dibandingkan posisi Januari 2019 senilai Rp12,53 triliun. Sementara dari sisi aktiva, pertumbuhan aset BPR didorong oleh pertumbuhan penyaluran kredit dari Rp12,65 triliun pada Januari 2019 menjadi sebesar Rp 13,84 triliun pada posisi Januari 2020.

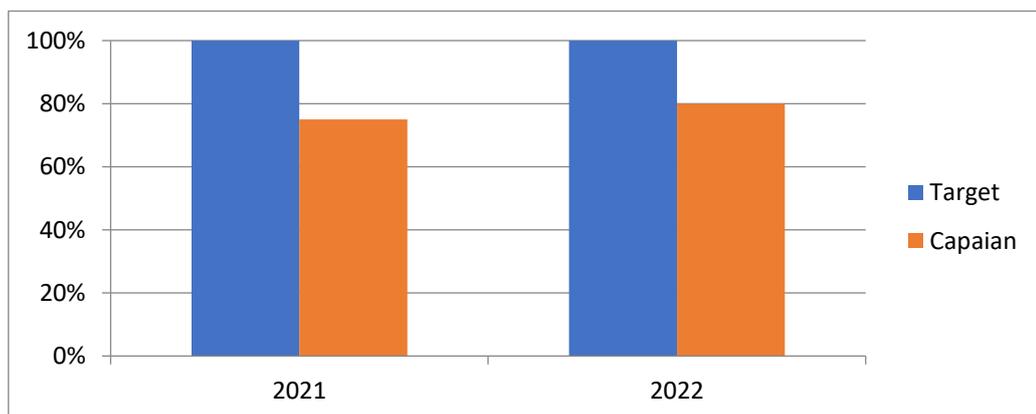
Untuk perkembangan DPK; berdasarkan jenis simpanan, deposito masih mendominasi pangsa DPK BPR di Jawa Barat yakni sebesar 68,57%. Sedangkan sisanya berasal dari tabungan. Jika ditilik dari sisi demografi, Jawa Barat memiliki bonus demografi dimana jumlah penduduknya terbesar di Indonesia. Tahun 2022 ini diprediksi jumlahnya mencapai 49,94 juta. Optimisme dalam melalui tahun 2020 sempat disampaikan OJK saat menggelar Pertemuan Industri Tahunan Industri Jasa Keuangan Jawa Barat tahun 2023 di Bandung pada 30 Januari yang lalu (Perbarindo, 2022: 1).

PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda adalah salah satu BPR dari 390 BPR di Jawa Barat. PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda memiliki asset 25 milyar sampai dengan 50 milyar, pada awal berdirinya adalah milik Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya, yaitu dengan dikeluarkannya Keputusan Bupati Tasikmalaya No.Pe.003/170/SK/1981 tanggal 24 Agustus 1981 tentang Pembentukan Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK) Di Wilayah Kabupaten Tasikmalaya yang diantaranya dibentuk LPK Cipatujah dan secara resmi operasionalnya dimulai pada hari Senin tanggal 13 Maret 1984 dengan Modal Awal sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) dengan nama PD. LPK Kecamatan Cipatujah.

Adapun cakupan nasabah dari PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda adalah para pedagang, petani dan juga usaha-usaha kecil lainnya. PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda juga menyediakan kredit KPR (Kredit Perumahan) dan kredit kepemilikan kendaraan bermotor untuk masyarakat dengan tingkat suku bunga yang rendah. Sedangkan untuk tabungan, PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda mempunyai produk seperti Tabungan Berlian, Tabungan Arisan, Tabungan Simpel,

Tabungan Tabah dan Tabungaku. Kebanyakan dari nasabah adalah pedagang dan masyarakat di wilayah Kecamatan Karangnunggal, Bantarkalong dan Cipatujah.

Dari hasil observasi awal, diperoleh hasil masih banyak karyawan yang tidak dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Apalagi pada tahun 2021 dan tahun 2022, hanya beberapa target perusahaan yang bisa dicapai. Hal ini menyebabkan beberapa orang karyawan kontrak belum bisa diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Hal ini juga dapat menyebabkan karyawan kontrak tersebut kurang bersemangat dalam bekerja. Masalah lainnya yang dilihat dari karyawan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda adalah beberapa karyawan meminta tunjangan jabatan, seperti bagian penagihan, hal ini belum dapat dikabulkan oleh perusahaan karena tidak tercapainya target yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Berikut adalah grafik capaian kinerja PT. PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda Kantor Pusat Tasikmalaya.dalam kurun waktu 2 tahun terakhir:



Sumber:
PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda

Gambar 1.1

Pencapaian Kinerja PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda

Berdasarkan dari gambar 1.1 data capaian kinerja PT. BPR Cipatujah menunjukkan trend kinerja yang menurun dari tahun 2021 ke tahun 2022, target perusahaan pun tidak pernah tercapai, hal ini menunjukkan perusahaan tersebut mempunyai permasalahan dalam kinerja karyawan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan pelayanan masyarakat, maka sebuah perusahaan harus dapat meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi, memberika pujian dan motivasi hingga penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Namun demikian, kinerja pegawai juga tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal yang lainnya.

Menurut pendapat Luthan (2016: 102) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya : kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi,dan disiplin kerja. Pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap tingkat penurunan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat dominan terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Nitisemito (2019: 83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar karyawan saat melakukan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik, yang secara langsung atau

tidak langsung mempengaruhi diri dan pekerjaannya dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan merasa nyaman, sehat dan aman sehingga dapat memotivasi karyawan melaksanakan kegiatan atau tugasnya secara ideal. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah jenuh, mudah jatuh sakit, sulit berkonsentrasi, datang terlambat dan menyebabkan penurunan pada semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Kurang tercapainya target perusahaan, berdasarkan survey awal disebabkan karena adanya kondisi lingkungan kerja pada PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda yang masih kurang kondusif, meskipun telah ada beberapa upaya yang dilakukan manajemen untuk menciptakan suasana kerja senyaman mungkin. Namun dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang menjadi kendala sampai saat ini. Misalnya, masih kurang optimalnya kerjasama setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan serta proses komunikasi yang kurang berjalan diantara sesama karyawan.

Kurang kondusifnya lingkungan kerja berdampak adanya beberapa kebiasaan dari karyawan yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan, hal ini menunjukkan masih adanya permasalahan dalam faktor budaya kerja. Berbicara budaya kerja tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi. Sebab budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi yang merupakan pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Schein dalam Riani, (2018: 6). Maka budaya kerja sebagai sistem nilai, persepsi, perilaku

dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan perusahaan dan individual.

Budaya kerja dalam suatu perusahaan diaktualisasikan sangat beragam, bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian. Semua bentuk aktualisasi budaya kerja itu sebenarnya bermakna komitmen. Ada suatu tindakan, dedikasi, dan kesetiaan seseorang pada janji yang telah dinyatakannya untuk memenuhi tujuan organisasi dan individunya.

Berdasarkan hasil survey di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda belum kondusifnya budaya kerja dari setiap karyawan dapat tercermin dari perilaku beberapa karyawan yang masih kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tata tertib maupun mematuhi setiap aturan perusahaan berdasarkan kesadaran mereka. Hal ini mengindikasikan dari budaya kerja yang masih lemah. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan, permasalahan seperti itu timbul dikarenakan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya belum menggunakan prinsip-prinsip profesionalitas. Hal ini dikarenakan selama ini dalam perekrutan karyawan maupun dalam promosi jabatan, perusahaan lebih mengedepankan kekeluargaan daripada mengedepankan sistem prestasi kerja yang dihasilkan setiap karyawan.

Selain itu masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu, keluar saat jam kerja serta banyaknya keluhan dari masyarakat karena kurangnya pelayanan. Oleh sebab itu, perlu ditanamkan budaya kerja yang baik serta adanya

motivasi dari kegiatan pekerjaan yang dilakukan. Budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal

Selain membutuhkan adanya perhatian terhadap lingkungan kerja dan penerapan budaya kerja, manajer pun perlu memerhatikan komitmen setiap karyawan dalam bekerja. Komitmen kerja juga harus diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang berkomitmen pada suatu organisasi biasanya adalah mereka yang menunjukkan sikap kerja yang fokus, sangat bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya, dan sangat stabil terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa pekerja, seperti rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan.

Komitmen yang tinggi membuat individu peduli terhadap nasib organisasi dan berusaha untuk menjadikan organisasi lebih baik. Dengan komitmen yang tinggi, kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen suatu organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi secara terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan

dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan yang akan selalu dapat dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukan.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda, kinerja karyawan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda berada pada kondisi belum optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda a. Selain itu masih banyak juga karyawan yang kuantitas pekerjaannya belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Komitmen karyawan juga masih rendah karena banyak karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai dan tidak memanfaatkan jam kerjanya untuk mengerjakan pekerjaan atau untuk mengerjakan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan juga masih banyak karyawan yang tidak hadir baik karena alasan sakit, izin, maupun mangkir

Data penilaian kinerja karyawan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda dapat dilihat dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT BPR Cipatujah
Periode 2020-2022

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2020		2021		2022	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	8	15,69	6	10,91	4	6,67
6,8 - 8,4	Baik	24	47,06	27	49,09	32	53,33
5,2 - 6,7	Cukup Baik	16	31,37	19	34,55	22	36,67
3,6 - 5,1	Kurang Baik	2	3,92	1	1,82	1	1,67
< 3,5	Tidak Baik	1	1,96	2	3,64	1	1,67
Jumlah Karyawan		55	100	55	100	60	100

Sumber: PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda (2023)

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda mengalami penurunan, terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh penilaian kinerja sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh predikat kinerja sangat baik hanya berjumlah 8 orang atau sekitar 15,69% dari 51 orang karyawan, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 10,91% dari 55 orang karyawan dan di tahun 2022 kembali menurun menjadi 6,67% dari 60 orang karyawan. Selain itu, di tahun 2020 jumlah karyawan dengan penilaian kinerja cukup baik terdapat 31,37% karyawan dan kemudian naik di tahun 2021 menjadi 34,55% dan di tahun 2022 jumlah karyawan dengan predikat kinerja cukup baik kembali meningkat menjadi 36,67%.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan predikat kinerja baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda. Target yang ditetapkan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja sangat baik. Karena saat ini PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda membutuhkan karyawan dengan kinerja yang sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja tidak hanya tergantung pada besarnya gaji atau bonus semata, memotivasi karyawan sendiri yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen kerja karyawan yang merupakan komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan. Jadi peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan

menstimulasi aspek-aspek yang lain yang membuat dirinya melakukan tindakan mengarah pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN, BUDAYA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survey Pada Karyawan Non Manajer di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan, budaya, komitmen dan kinerja karyawan Non Manajer di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan, budaya dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Non Manajer di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda baik secara parsial maupun secara simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Lingkungan kerja, budaya, komitmen dan kinerja karyawan Non Manajer di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda.
2. Pengaruh lingkungan, budaya dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan Non Manajer di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda baik secara parsial maupun

secara simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak, diantaranya:

1. Bidang Keilmuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wacana keilmuan terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh lingkungan, budaya dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Guna Laksana

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pemahaman mengenai sumber daya manusia, khususnya pengaruh lingkungan, budaya dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga dengan penelitian ini semoga menjadi penelitian yang dapat dilanjutkan ke penelitian-penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan akademi dan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan di lingkungan kampus.

c. Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai dan digunakan sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah rekan – rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

d. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan masukan yang bermanfaat bagi pihak perusahaan tempat di mana penulis melakukan penelitian yaitu PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda terutama dalam pengambilan keputusan, dan juga sebagai tolak ukur kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT BPR Cipatujah Jabar Perseroda yang berlokasi di Jl. Raya Bantarkalong-Cipatujah, Desa Cipatujah Kec. Cipatujah, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat 46189.

1.5.2 Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilaksanakan selama Sembilan bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2023 s.d bulan Juni 2024 sesuai dengan waktu penelitian terlampir.