

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era pandemi covid-19 pasti sangat banyak kerugian serta kesulitan yang dialami oleh masyarakat Indonesia. Berdasarkan data Survei Charta Politika menunjukkan bahwa berkurangnya penghasilan merupakan dampak utama pandemi virus corona Covid-19 yang paling dirasakan oleh masyarakat. Sebanyak 60,3% masyarakat setuju dengan dampak tersebut. Charta Politika melakukan survei terhadap 1.200 responden di seluruh Indonesia pada 12-20 Juli 2021 menggunakan metode sampel acak bertingkat dengan tingkat toleransi kesalahan lebih dari 2,83% dan tingkat kepercayaan 95%. Salah satu sektor yang mengalami penurunan pendapatan dan omset adalah pada sektor UMKM.

Ketua Dewan Komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Wimboh Santoso menjelaskan, bahwa dampak besar pandemi Covid-19 yang dirasakan UMKM disebabkan oleh turunnya tingkat konsumsi masyarakat. Terbatasnya aktivitas di tengah pandemi membuat ekonomi tertekan, sehingga masyarakat menahan untuk tidak berbelanja. Wimboh menilai, bahwa UMKM harus diselamatkan dari dampak pandemi covid-19. Hal itu dikarenakan sektor UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia dengan kontribusi mencapai 57,24% dari total produk domestic bruto (PDB) Indonesia.

Dalam fase pemulihan ekonomi pasca pandemi, perbankan memiliki peran yang sangat signifikan. Terlebih lagi bagi sektor UMKM yang ada di Indonesia. Sesuai dengan langkah-langkah yang diambil oleh Bank Indonesia dalam menghadapi pemulihan ekonomi negeri terhadap sektor UMKM. Kebijakan yang diambil diantaranya yaitu Bank Indonesia berbagi beban dengan pemerintah (bekerjasama dengan Kementerian Keuangan) untuk percepatan pemulihan UMKM dan korporasi, kemudian Bank Indonesia juga berupaya mempercepat digitalisasi sistem pembayaran untuk percepatan implementasi ekonomi dan keuangan digital melalui kolaborasi perbankan dan teknologi finansial sebagai upaya memperluas akses UMKM dan masyarakat kepada layanan ekonomi dan keuangan.

Salah satu bank terbesar milik pemerintah adalah Bank Rakyat Indonesia (BRI). Menurut [oyindonesia.com](http://oyindonesia.com) (2022), BRI merupakan bank tertua dan memiliki nasabah terbanyak di Indonesia jika dibandingkan dengan bank milik pemerintah lainnya. Hingga kini, bank BRI telah melayani kebutuhan masyarakat luas bahkan menjangkau hingga ke berbagai pelosok daerah. Saat ini, tercatat bank BRI telah membukukan aset sebesar Rp. 1.411,05 triliun.

Bank BRI merupakan salah satu bank yang memiliki komitmen tinggi dalam memajukan UMKM yang ada di Indonesia. Dimana hal tersebut sangat dibutuhkan dalam perbaikan ekonomi pasca pandemi ini. Menurut Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Airlangga Hartanto dalam *keynote speech* di BRI Microfinance Outlook 2022 (Kamis, 10 Februari 2022) menyebut

bahwa BRI yang dikenal sebagai bank para UMKM memiliki kontribusi besar dalam pencapaian target untuk meningkatkan kredit UMKM nasional seiring dengan adanya perbaikan *demand side* di sektor tersebut. Hal tersebut membuat Airlangga menyebutkan bahwa bank BRI dinilai siap menjadi pemain utama dalam mendorong agregat kredit UMKM nasional. Sementara itu, Menteri Keuangan, Sri Mulyani Indrawati berkomentar strategi “business follow stimulus” yang selama ini diterapkan BRI turut mempercepat pemulihan sektor UMKM.

Selain itu cakupan wilayah yang dapat dijangkau oleh bank BRI sangatlah luas. Terbukti dengan banyaknya cabang dan unit yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia. Hal tersebut memudahkan para penggiat UMKM yang bekerjasama dengan bank BRI untuk datang ke cabang terdekat dengan UMKM dalam menjalankan usahanya. Salah satu contoh cabang bank BRI yang strategis dan dikelilingi oleh banyak UMKM disekitarnya adalah Kantor Cabang BRI Adisucipto Yogyakarta. Menurut data dari situs [slemankab.go.id](http://slemankab.go.id) menunjukkan bahwa Sleman merupakan salah satu daerah dengan berbagai macam usaha mikro, kecil, dan menengah yang lebih beragam dan lebih banyak dibanding dengan daerah lainnya.

Berdasarkan data tersebut, pentingnya peran perbankan dalam membantu perbaikan ekonomi rakyat membuatnya perlu mendapat perhatian khusus dalam sistem organisasinya terutama dalam hal sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan manusia merupakan salah satu unsur penting yang ada terdapat dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya peran manusia,

organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar meskipun faktor-faktor lain telah terpenuhi. Dapat dikatakan demikian karena manusia merupakan penggerak dan pengontrol jalannya organisasi. Oleh karena itu sebaiknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Septianto, 2010:2). Bank BRI sebagai organisasi perbankan yang memiliki peran penting dalam perbaikan ekonomi perlu didukung oleh kinerja pegawainya yang profesional, integritas, komitmen yang tinggi, memiliki keterampilan yang memadai serta moral yang baik.

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang besar dalam tingkat keberhasilan dari suatu organisasi. Kinerja dapat dikatakan optimal apabila seorang karyawan bersemangat dalam menjalankan tugasnya serta mampu untuk mengeluarkan segala potensi yang dimiliki. Jika seorang karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan efisien dan optimal, hal itu bisa mendorong perusahaan untuk maju dan berkembang, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor kinerja antara lain motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, dan aspek-aspek ekonomis, pengembangan karir, serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2016). Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk meneliti faktor komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Menurut para pegawai BRI Cabang Adisucipto Yogyakarta, mengatakan bahwa komitmen yang dimiliki tiap pegawai masih kurang,

karena sebagian pegawai masih kurang fokus pada pekerjaannya dengan melakukan pekerjaan sampingan selain menjadi pegawai di bank BRI, melakukan pekerjaan milik divisi lain dimana hal tersebut berada diluar dari divisinya yang membuat konsentrasi pada jobdesknya sendiri terganggu. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai mengalami penurunan dalam hal bonus jika dibandingkan dengan tahun lalu. Selain itu, mereka juga mengeluhkan tentang jobdesk yang diberikan diluar divisinya tanpa adanya bonus yang diberikan setelah jobdesk tersebut mencapai target yang diinginkan. Sedangkan, lingkungan kerja yang terdapat di BRI Cabang Adisucipto Yogyakarta dirasa positif khususnya dalam hubungan antar pegawai meskipun terkadang terjadi perselisihan dan perdebatan mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, akan tetapi fasilitas yang dirasakan pegawai masih memiliki kekurangan seperti atap yang bocor saat terjadi hujan deras, selain itu tangga masuk seringkali membuat nasabah dan karyawan tergelincir karena terkena air dan tekstur keramik yang licin.

Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2012:170) adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan tentang jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan kesediaan diri seseorang untuk menjalin ikatan dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Sholichah, 2016: 2). Jika pekerja

merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Sholichah, 2016: 7).

Kompensasi menurut Sunyoto (2012: 29) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan salah satu aspek paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2012: 181).

Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter, 2010: 79). Menurut Sutrisno (2012: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Pendapat lain mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012: 43).

Sedarmayanti (2001: 21) mengklasifikasikan lingkungan kerja menjadi 2, yaitu lingkungan kerja sosial, dan lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja sosial mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Adisucipto Yogyakarta)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan informasi bagi Bank Rakyat Indonesia Cabang Adisucipto Yogyakarta, berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.



## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan skripsi berguna untuk mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi ini. Secara umum, sistematika penulisan skripsi terbagi menjadi lima bab, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi berupa uraian singkat.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka berisi landasan teori mengenai Komitmen Organisasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai, penelitian terdahulu, hipotesis, serta kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab metodologi penelitian akan membahas mengenai desain dari penelitian yang terdiri dari populasi dan sampel, data dan sumber data, dan metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab hasil penelitian akan membahas mengenai analisis yang dilakukan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan di bab tiga. Pengujian hasil penelitian antara lain memuat pengaruh komitmen organisasi,

kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Adisucipto Yogyakarta. Analisis data yang digunakan yaitu: *Outer Model* yang meliputi *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, Uji Reliabilitas, dan Uji Multikolinearitas; *Inner Model* yang meliputi *Coefficient Determination* ( $R^2$ ), Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*), Uji *Effect Size* ( $f^2$ ); dan Uji Hipotesis yang meliputi Uji t (*t-test*) dan Analisis Jalur (*Path Coefficient*).

#### BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN