

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Secara umum bank adalah suatu badan usaha yang memiliki wewenang dan fungsi untuk menghimpun dana masyarakat umum untuk disalurkan kepada yang memerlukan dana tersebut. Jenis – jenis bank yang ada di Indonesia antara lain Bank Sentral, Bank Umum, dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Berbeda dengan Bank Sentral dan Bank Umum, Bank Perkreditan Rakyat BPR mempunyai peran yang cukup strategis dalam perekonomian Indonesia terutama dalam mendorong perkembangan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM).

BPR di wilayah Jawa Barat khususnya kota Tasikmalaya semakin berkembang, baik bank umum maupun Bank Perkreditan Masyarakat (BPR) syari'ah maupun konvensional. Demi menjaga perkembangan usahanya di dalam persaingan yang semakin ketat serta menanggapi akan kebutuhan masyarakat, maka pihak manajemen Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terus berupaya memperhatikan tingkat kesehatannya. Selain itu BPR juga lebih meningkatkan *skill* atau keahlian sumber daya manusianya serta meningkatkan pengawasan terhadap kinerja operasional dan memperbaharui inventaris kantor yang sudah tidak layak pakai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pegawai juga harus memiliki etos kerja yang tinggi karena pegawai adalah orang yang melaksanakan tugas dan pekerjaan dalam suatu perusahaan, mereka harus bekerja secara profesional dengan tugas utama menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan mengevaluasi hasil pekerjaannya. Jika

pegawai melaksanakan tugasnya dan mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan, diharapkan bahwa pekerjaan itu akan diselesaikan dengan baik. Tentu hal ini akan sangat terkait dengan sikap dan perilaku yang ditanamkan oleh pemimpinnya yang berdampak pada kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan (Edy Sutisna, 2012:131).

Etos kerja yang baik dalam organisasi atau perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap

organisasi yang selalu ingin maju, menuntut setiap anggotanya memiliki etos kerja yang tinggi agar kinerjanya meningkat.

Selain etos kerja, evaluasi juga berkaitan erat dengan adanya kinerja karyawan, dengan adanya evaluasi kerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan dan organisasi, sehingga mendorong karyawan bersemangat untuk bekerja. Hal itu akan terjadi apabila proses evaluasi kerja dilakukan secara obyektif dan ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut evaluasi kinerja karyawan ini akan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendapatkan promosi, demosi, pengembangan karier dan kenaikan gaji atau upah. Menurut Robbins dan Timothy, (2011: 344) suatu penilaian kinerja yang baik akan mendorong *Reward* organisasional, seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi dan ganjaran itu akan memuaskan tujuan pribadi pegawai tersebut.

Evaluasi atau penilaian kinerja menjadi alat yang seharusnya dapat membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Kaymaz (2011: 311) penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Proses penilaian kinerja yang dilaksanakan secara adil dan obyektif harus dipahami oleh karyawan sehingga dapat dijadikan peluang bagi karyawan dalam pengembangan diri serta pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberikan kepuasan serta rasa aman memiliki kecenderungan mempengaruhi peningkatan kinerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pegawai dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, penerangan cukup serta bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Menurut Agus Ahyari (2005:131), Lingkungan Kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi pegawai bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur kerja yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang

pekerjaan, dan perencanaan kerja (Edy Sutisna, 2012: 122). Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan.

Salah satu perusahaan di bidang lembaga keuangan adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR), fungsi utamanya adalah sebagai penghimpun dan penyalur dana milik masyarakat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan usahanya tentu harus didukung oleh sumber daya yang handal sehingga mampu memberikan implikasi positif pada berbagai tujuan perusahaan. Oleh karena itu etos, evaluasi, lingkungan kerja merupakan keseluruhan akomodasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya, terdapat sebagian pegawai yang etos kerjanya masih rendah dengan indikator kurangnya pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan juga melakukan evaluasi kerja terhadap para pegawai, akan tetapi hasil evaluasi tersebut tidak sepenuhnya menjadi acuan untuk pengembangan kerja pegawai bahkan hanya sebatas formalitas saja. Selain itu lingkungan kerja fisik pun masih dirasakan kurang memadai, seperti misalnya ruang kantor yang sempit dan sarana parkir yang kurang luas. Adapun suasana lingkungan kerja non fisik juga terkadang terjadi persaingan yang tidak sehat antara sesama pegawai dalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi di atas, bahwa seluruh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan etos, evaluasi dan lingkungan kerja yang

telah ada diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja anggota tersebut. Namun selama ini belum diketahui apakah etos, evaluasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Untuk itu merupakan hal yang sangat menarik untuk diteliti yang akan dituangkan dalam bentuk usulan tesis mengenai: **Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BPR Di Wilayah Kota Tasikmalaya.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang diatas, maka masalah diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja, evaluasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana pengaruh etos kerja, evaluasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Etos kerja, evaluasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya.

## **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

### **1. Pengembangan Ilmu**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan pada bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kajian etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **2. Terapan Ilmu**

#### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan wawasan berfikir bagi penulis sehingga dapat menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman, khususnya tentang pengaruh etos kerja, evaluasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. Selain itu juga sebagai penunjang karier dalam organisasi bagi penulis di masa yang akan datang.

#### **b. Bagi Organisasi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu pegangan atau bahan informasi yang diperlukan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

#### **c. Bagi Universitas Siliwangi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan di perpustakaan Universitas Siliwangi dan sebagai bahan pembanding bagi rekan-rekan mahasiswa yang mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang serupa di masa yang akan datang.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank BPR Konvensional dan Syariah di Wilayah Kota Tasikmalaya.

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Untuk memperoleh dan mengolah data/informasi yang berkenaan dengan masalah yang diteliti, penulis melakukan penelitian selama tujuh bulan yaitu dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2019.