

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jasa keuangan adalah jenis jasa yang disediakan oleh lembaga keuangan. Lembaga keuangan diawasi oleh OJK (Otoritas Jasa Keuangan). OJK mengatur seluruh industri jasa keuangan di Indonesia yang terdiri dari Perbankan, Pasar Modal, Perasuransian, Pembiayaan, Dana Pensiun, dan Industri Jasa Keuangan Lainnya. Salah satu industri yang diatur oleh OJK yaitu perbankan. Perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman atau kredit atau bentuk-bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf hidup orang banyak. Lembaga keuangan perbankan yang ada di Indonesia yaitu Bank Sentral, Bank Umum dan Bank Perekonomian Rakyat (BPR).

Bank Perekonomian Rakyat atau BPR merupakan Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Landasan Hukum BPR adalah UU Nomor 4 Tahun 2023 dalam RUU tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (RUU P2PSK). UU PPSK menguatkan fungsi BPR untuk menopang bisnis usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM yang menopang perekonomian Indonesia. Pelaksanaan kegiatan usahanya, BPR menjalankan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah. Kegiatan BPR pada dasarnya sama dengan kegiatan Bank umum, hanya yang menjadi

perbedaan adalah jumlah jasa Bank yang dilakukan BPR jauh lebih sempit. BPR dibatasi oleh berbagai persyaratan, sehingga tidak dapat berbuat seeluas Bank umum. Ruang lingkup pada BPR yaitu melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu, pemberian kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia. dan menempatkan dana dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia SBI, sertifikat deposito dan tabungan pada bank lain. BPR dilarang untuk menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Bank Indonesia (BI) mencatat jumlah bank perekonomian rakyat (BPR) di Indonesia sebanyak 1.468 unit pada 2021.

Salah satu BPR yang ada di Indonesia yaitu PT. BPR Artha Karya Usaha berlokasi di Jalan Rajawali Timur No. 18 B Ruko Rajawali Plaza Bandung, Jawa Barat berdiri pada tahun 2006 yang memberikan kebutuhan nasabah dan melayani usaha mikro kecil. PT. BPR Artha Karya Usaha menyediakan produk jasa yang sesuai kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu dalam menjalankan kegiatan usaha BPR didukung dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kepemimpinan strategis, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Rizaldi, 2020). Dengan adanya manajemen sumber daya manusia aktivitas perusahaan akan berjalan dengan lancar.

Sumber daya manusia (SDM) adalah pekerja efektif yang berfungsi sebagai mesin organisasi, baik di institusi maupun bisnis (Wulantika e. al, 2023). Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif maka fungsi sumber daya manusia mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik serta menjadikan perusahaan berdaya saing dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu Karyawan. Karyawan bertanggung jawab dalam tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus meningkatkan perilaku organisasi kewargaan karyawannya.

Perilaku organisasi kewargaan dilakukan oleh karyawan secara sukarela untuk mengembangkan kesejahteraan organisasi tanpa mengharapkan bayaran atau imbalan sebagai imbalannya. Menurut Budiarti et. al (2018) perilaku organisasi kewargaan merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota perusahaan yang dapat menguntungkan perusahaan. Perilaku organisasi kewargaan yaitu peran ekstra bagi karyawan selain peran yang diberikan oleh organisasi mereka (Huseyin, 2018). Artinya, karyawan memiliki kecenderungan untuk terus-menerus memberikan kontribusi untuk mengembangkan organisasinya di luar peran yang biasa mereka lakukan. Perilaku organisasi kewargaan ini dapat timbul oleh beberapa faktor yaitu kualitas kehidupan kerja yang baik dan komitmen organisasi yang tinggi.

Kualitas kehidupan kerja diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar kegiatan organisasi berjalan dengan lancar. Kualitas kehidupan kerja sebagai suatu sistem yang mengarah pada desain pekerjaan dan suatu pengembangan pada semua bidang, yaitu pengayaan pekerjaan yang dihubungkan dengan tujuan dari sistem

sosio-teknis yang mengarah pada manajemen (Gasgari et. al, 2021). Kualitas Kehidupan Kerja sebagai teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan organisasi berfungsi dengan memanusaiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan pembuatan (Wulantika, 2018). Kualitas kehidupan kerja menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas stres, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan memenuhi kebutuhan profesional mereka. Ketika kualitas kehidupan kerja tidak pada tingkat yang diinginkan, dapat membuat kinerja karyawan menurun dan tujuan organisasi tidak tercapat. Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi kewargaaan yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang dihasilkan dari keadilan organisasi dalam menyediakan pekerja untuk berkontribusi dan meningkatkan perilaku anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang membutuhkan tingkat keselarasan yang tinggi dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, kecenderungan untuk melakukan upaya lebih lanjut bagi perusahaan dan bertahan untuk tetap menjadi bagian dalam perusahaan (Massoudi et. al (2020). Menurut Surbhi dalam Baihaqi & Paulus (2019) tujuan utama organisasi adalah mampu menentukan dan mengklasifikasikan kebutuhan dan keinginan pegawai dan membuat suatu metode yang paling sesuai untuk diterapkan kepada pegawai guna menghasilkan suatu komitmen dari pekerja. Komitmen organisasi yang adil terhadap semua karyawan akan membuat membuat mereka tetap focus pada penyelesaian pekerjaan yang diberikan, tanpa perlu harus meniadakan setiap perbedaan yang ada di antara para

karyawan (Amalia & Rizaldi, 2021). Ketika karyawan berkomitmen kepada organisasinya maka akan meningkatkan perilaku organisasi kewargaan.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi harus memiliki perhatian khusus kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh pada perilaku organisasi kewargaan agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal kepada organisasi. Perilaku organisasi kewargaan yang rendah memiliki keterkaitan dengan keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Ketika karyawan merasa kurang terikat pada organisasi dan kurang termotivasi untuk berkontribusi secara aktif mereka akan mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Demikian juga halnya pada karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha yang mengalami penurunan jumlah karyawan selama 3 tahun terakhir. Dibawah ini terdapat data sekunder (pendukung) yang diperoleh dari Bagian Personalia di PT. BPR Artha Karya Usaha, sebagai bahan studi kepustakaan yang memberikan informasi berkaitan dengan fenomena yang diteliti. Berikut ini penurunan jumlah karyawan disajikan dalam tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha Tahun 2020-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2020	42
2.	2021	38
3.	2022	36

Sumber: PT. BPR Artha Karya Usaha

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis melakukan prasarvei sebagai informasi awal terhadap 20 karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha yang dipilih secara acak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pra-masalah

yang terjadi di dalam perusahaan. Berikut ini hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Survey Awal Perilaku Organisasi Kewargaan

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Altruisme					
1.	Saya bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya	Frekuensi	8	12	20
		Presentase	40%	60%	100%
Kesadaran					
2.	Saya datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	Frekuensi	17	3	20
		Presentase	85%	15%	100%
Kebajikan Sipil					
3.	Saya mengikuti setiap kegiatan yang diadakan perusahaan	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0	100%
Sopan Santun					
4.	Saya menanyakan kendala dan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja	Frekuensi	10	10	20
		Presentase	50%	50%	100%
Sportivitas					
5.	Saya tidak pernah mengeluh akan tugas dan kebijakan perusahaan	Frekuensi	9	11	20
		Presentase	45%	55%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 hasil survey awal perilaku organisasi kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha pada pertanyaan no 1 terlihat 12 karyawan atau sebesar 60% dari 20 karyawan menyatakan tidak bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya, hal ini dikarenakan jumlah karyawan dalam setiap divisi sedikit sedangkan tugas dan pekerjaan yang banyak membuat karyawan tidak dapat membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya dan pertanyaan no 5 sebanyak 11 orang atau sebesar 55% dari 20 karyawan menunjukkan sebagian karyawan mengeluh terhadap tugas dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, hal ini dikarenakan tugas yang memiliki tenggat waktu yang sedikit akan tetapi tugas menumpuk dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas dan juga kebijakan perusahaan yang berubah-ubah membuat karyawan bingung dengan keputusan yang harus mereka ambil.

Kemudian, hal lainnya yang menyebabkan perilaku organisasi kewargaan pada karyawan di PT. BPR Artha Karya Usaha yaitu kualitas kehidupan kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner dapat dilihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Survey Awal Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Kompensasi yang tepat dan adil					
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan tugas yang diberikan	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0	100%
Lingkungan kerja yang aman dan sehat					
2.	Saya diberikan ruangan yang layak dan pencahayaan baik	Frekuensi	7	13	20
		Presentase	35%	65%	100%
Kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan					
3.	Saya diberi fasilitas pendidikan dan pelatihan kerja karyawan untuk pengembangan karir	Frekuensi	5	15	20
		Presentase	25%	75%	100%
Interaksi sosial ditempat kerja					
4.	Saya selalu bertemu tatap muka dengan atasan	Frekuensi	20	0	20
		Presentase	100%	0	100%
Hak-hak pegawai dalam kantor					
5.	Saya diberikan kesetaraan dalam pendistribusian reward	Frekuensi	11	9	20
		Presentase	55%	45%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survey awal kualitas kehidupan kerja pada PT. BPR Artha Karya Usaha pada pertanyaan no 2 terlihat 13 karyawan atau sebesar 65% dari 20 karyawan menunjukkan sebagian karyawan tidak diberikan ruangan yang layak dan pencahayaan yang baik, hal ini dikarenakan luas kantor yang sempit dan tempat kantor yang berupa ruko menyebabkan pencahayaan tidak optimal pada setiap ruangan dan pertanyaan no 3 sebanyak 15 orang atau sebesar 75% dari 20 karyawan menunjukkan sebagian karyawan tidak diberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan karyawan, hal ini dikarenakan fasilitas pendidikan dan pelatihan hanya diberikan kepada kepala bagian sedangkan bawahannya atau staf tidak diberikan

karena perusahaan berpikir staf bisa belajar dari atasannya maka dari itu tidak perlu diberikan pendidikan dan pelatihan.

Serta, hal lainnya yang menyebabkan perilaku organisasi kewargaan pada karyawan di PT. BPR Artha Karya Usaha yaitu komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan penelitian survey awal pada karyawan PT. BPR Artha Karya Usaha melalui kuesioner. Berikut ini hasil kuesioner kepada 20 responden dapat dilihat pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Survey Awal Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			Total
		Ket	Ya	Tidak	
Komitmen afektif					
1.	Saya berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi	Frekuensi	6	14	20
		Presentase	30%	70%	100%
Komitmen kontinu					
2.	Saya berkeingin tetap tinggal di organisasi bukan karena kebutuhan gaji	Frekuensi	9	11	20
		Presentase	45%	55%	100%
Komitmen normatif					
3.	Saya merasa masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar dari organisasi	Frekuensi	13	7	20
		Presentase	65%	35%	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.4 hasil survey awal komitmen organisasi pada PT. BPR Artha Karya Usaha pada pertanyaan no 1 terlihat 14 karyawan atau sebesar 70% dari 20 karyawan menunjukkan tidak berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi, hal ini dikarenakan tidak adanya peluang karir yang diberikan perusahaan dan pertanyaan no 2 terkait sebanyak 11 orang atau sebesar 55% dari 20 karyawan menunjukkan sebagian karyawan hanya berkeinginan tinggal di organisasi karena kebutuhan gaji, hal ini dikarenakan sebagian karyawan berjenis kelamin wanita, hal ini yang menyebabkan karyawan hanya bertahan di perusahaan karena gaji yang mana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan

membantu perekonomian keluarga. Hal lainnya juga dikarenakan pendidikan dari karyawan pada perusahaan mayoritas SLTA, ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan bertahan diperusahaan karena gaji. Dibawah ini terdapat data pendidikan dan jenis kelamin yang diperoleh dari kuesioner awal yang memberikan informasi berkaitan dengan fenomena. Berikut ini data pendidikan dan jenis kelamin disajikan dalam tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Data Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Jenis Kelamin	
	Pria	Wanita
SLTA	6	5
D1/D3	2	4
D4/S1	1	2

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi ada pengaruhnya terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan Pada PT. BPR Artha Karya Usaha.

Maka dari itu penulis menentukan judul: **“Kualitas Kehidupan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan Pada PT. BPR Artha Karya Usaha Bandung”**.

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang didapat dari survey awal penulis dapat mengidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Sebagian karyawan tidak bersedia lembur untuk membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya dan mengeluh akan tugas dan kebijakan yang

diberikan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan perilaku organisasi kewargaan masih rendah.

2. Sebagian karyawan tidak diberikan ruangan yang layak dan pencahayaan baik serta tidak diberikan fasilitas pendidikan dan pelatihan kerja karyawan untuk pengembangan karir. Kondisi ini mengindikasikan kualitas kehidupan kerja masih rendah.
3. Sebagian karyawan tidak berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi dan hanya berkeinginan tetap tinggal di organisasi karena kebutuhan akan gaji. Kondisi ini mengindikasikan komitmen organisasi masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diuraikan diatas maka penulis ingin menguraikan hal sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
2. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara parsial pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara parsial pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
4. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara simultan pada PT. BPR Artha Karya Usaha.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di kemukakan di atas, maka maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi kewargaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada maksud penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi dan Perilaku Organisasi Kewargaan pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
2. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara parsial pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
3. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara parsial pada PT. BPR Artha Karya Usaha.
4. Untuk mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Kewargaan secara simultan pada PT. BPR Artha Karya Usaha.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat sebagai sumbangan informasi bagi PT. BPR Artha Karya Usaha yang dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan perilaku organisasi kewargaan.

b. Bagi Karyawan

Memberikan kontribusi yang berharga bagi penyempurnaan kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perilaku organisasi kewargaan yang pada akhirnya dapat menguntungkan karyawan itu sendiri.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Mengimplementasikan hasil dari pembelajaran selama masa perkuliahan di Universitas Komputer Indonesia, mengembangkan kemampuan dalam melakukan penelitian dan meningkatkan skill dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Peneliti Lain

Menambah ilmu dan sumber penelitian serta menjadi acuan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. BPR Artha Karya Usaha yang bertempat di Jalan Rajawali Timur No. 18 B Ruko Rajawali Plaza Bandung, Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ke tahap akhir yaitu

pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.6.

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian																								
2	Melakukan Penelitian																								
3	Mencari Data																								
4	Membuat Proposal																								
5	Seminar																								
6	Revisi																								
7	Penelitian Lapangan																								
8	Bimbingan																								
9	Sidang																								

Sumber: Data diolah penulis, 2023