

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Secara umum keberadaan suatu perusahaan komersial mempunyai tujuan jangka pendek dan juga tujuan panjang dengan capaian target yang terukur dengan dilandasi oleh motif ekonomi yang tentukan untuk menghasilkan suatu nilai tambah serta manfaat ekonomi untuk *stakeholdersnya*, meliputi para pemegang saham, karyawan, vendor mitra kerja, dan juga masyarakat. Karena itu untuk bisa mewujudkan nilai tambah dan manfaat ekonomi tersebut, maka perusahaan diharuskan mempunyai visi, misi, tujuan strategi, program kerja yang terukur, terstruktur, terfokus, dan *sustaniable*. Tujuan jangka panjang perusahaan komersial adalah memperoleh nilai tambah (*added value*) dan manfaat ekonomi bagi *stakeholders* (para pemegang saham, karyawan, mitra kerja dan masyarakat lainnya (Wilson, 2023 :114)

Oleh karena itu dalam upaya untuk memberikan kepastian pencapaian tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang tersebut, secara umum suatu perusahaan memerlukan daya dukung dalam bentuk empat pilar utama, yaitu sumberdaya manusia yang profesional, keterpaduan sistem dan perkembangan teknologi, konsep strategi yang tepat dan terukur, serta adanya kekuatan logistik yang mumpuni. Dalam mewujudkan implementasi tata kelola operasional perusahaan dalam jangka panjang yang berkesinambungan, maka posisi dan peran sumberdaya manusia mempunyai kedudukan yang esensial. Hal ini didasari oleh suatu pemikiran bahwa sumberdaya manusia merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan adanya peluang bisnis

(asset make possibility, people make it happen). Pemikiran tentang urgensi sumberdaya manusia antara lain juga dikemukakan oleh *Chairman* dari *Matsushita Corporation*, Japan yang mengatakan, *“First we make people before we make product”* (Moeljono, 2003:10).

Terkait dengan pemberdayaan sumberdaya manusia, agar menghasilkan karyawan professional handal dengan integritas tinggi, diperlukan suatu pedoman baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. pedoman baku tersebut adalah budaya korporat yang secara sistematis bias menuntun para karyawan untuk bisa meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Budaya korporat, yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Dengan membakukan budaya korporat sebagai acuan dasar bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan baik langsung atau secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat menumbuhkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta tujuan strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas tinggi. Adanya kesadaran para pimpinan dan karyawan perusahaan akan menimbulkan motivasi yang kuat untuk mengembangkan, mempertahankan, serta memelihara budaya korporat tersebut sebagai pemacu berkembangnya perusahaan serta kemajuannya pula.

Pada dasarnya suatu perusahaan terbentuk dari berbagai kumpulan orang yang berbeda baik pola pikir, sifat, karakter, keahlian, pendidikan, serta latar belakang pengalaman yang dimilikinya. Karena itu diperlukan adanya

penyatuan pandangan yang bisa berguna untuk pencapaian visi, misi dan tujuan strategis perusahaan tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan sumberdaya manusia ini bisa diwujudkan dalam bentuk adanya budaya korporat yang akan bias menjadi cerminan akan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Karena itu budaya korporat ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu dalam menjalankan tugasnya (Atmosoeperto, 2001:69-70).

PT BPR Bank Jombang Perseroda sejak awal berdirinya tahun 1978, telah menerapkan nilai-nilai berperilaku, tata laksana perusahaan yang menjadi budaya korporate sejak tahun 2018, ketika perusahaan tersebut berubah nama menjadi PT. BPR Bank Jombang Perseroda berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 14 tahun 2018. Penetapan budaya korporat ini merupakan bagian dari upaya perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan meningkatkan kepercayaan masyarakat. Dalam tata kelola perusahaan PT BPR Bank Jombang Perseroda menyatakan bahwa perusahaan telah melaksanakan dan menjalankan tata kelola perusahaan dengan baik dan benar dengan berdasarkan sikap kehati-hatian serta manajemen yang sehat. Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) telah ditanamkan dalam budaya korporasi serta perilaku bisnis bank Jombang. Penerapan budaya korporat ini juga tercermin dalam skor penilaian GCG yang diperoleh oleh PT BPR Bank Jombang Perseroda dengan skor 1,93 yang termasuk katagori baik pada capaian tahun 2021. (Laporan Tata kelola PT BPR Bank Jombang Perseroda tahun 2022)

Budaya korporat dilaksanakan dan berlaku secara tradisional dengan nilai-nilai dasarnya yang tumbuh namun belum dikodifikasikan ke dalam sistem yang tertulis dan baku. Dikatakan “kodifikasi” karena sebagai bank yang

memiliki budaya korporat, hanya saja masih belum terkristalisasi. Ketentuan yang bersifat anjuran dan larangan (*the do and the don't*) diterbitkan dalam bentuk peraturan-peraturan yang terpisah, berupa beberapa Surat Edaran dan Surat Keputusan sebagai acuan kerja (Moeliono, 2003:xv).

Selanjutnya jajaran Direksi PT. BPR Bank Jombang Perseroda pada tahun 2019 mulai mempersiapkan kodifikasi budaya korporat dengan bantuan lembaga konsultan perbankan Indonesia. Hal ini dilaksanakan dengan harapan bahwa budaya korporat, telah ada dan mengakar serta menunjukkan ketahanannya menghadapi perubahan zaman, dapat disempurnakan secara tertulis berupa aturan-aturan yang mengikat seluruh pimpinan dan karyawan PT. BPR Bank Jombang Perseroda.

PT. BPR Bank Jombang Perseroda telah melakukan berbagai aspek-aspek nilai budaya korporatnya dalam tata laksana kegiatan operasional perusahaannya. Unsur-unsur budaya korporat tersebut adalah *integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia*. Keberadaan dari aspek-aspek tersebut dikategorikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja manajemen dari perusahaan.

Maju berkembangnya kegiatan perbankan disebabkan oleh dua hal, yaitu berwujud (*tangible*) dan tidak berwujud (*intangible*). Neraca keuangan adalah indikator yang tampak. Namun sebenarnya, hal-hal yang “tampak” digerakkan oleh hal-hal yang “tidak tampak”. Keunggulan kompetitif dari sebuah perusahaan, seperti dikatakan oleh Porter (1998) *dalam* Moeliono (2003:44), akar *competitiveness* adalah produktivitas. Oleh karena itu, kualitas *competitiveness* dari industri perbankan yang menunjukkan keunggulan kompetitifnya adalah produktivitas.

Berdasarkan dari pemikiran tersebut, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam tentang keterkaitan antara budaya korporat yang terdiri dari variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian ini diberi judul **“Analisis Pengaruh Budaya Korporat Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi aspek Integritas, Profesionalisme, Kepuasan Nasabah, Keteladanan, Penghargaan Kepada Sumberdaya Manusia) Pada PT. BPR Bank Jombang Perseroda”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh variabel integritas terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh variabel Profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh variabel kepuasan Nasabah terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh variabel keteladanan terhadap produktivitas kerja karyawan?
5. Apakah ada pengaruh variabel penghargaan kepada sumberdaya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan?
6. Apakah ada pengaruh variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan?

7. Di antara variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel integritas terhadap produktivitas kerja karyawan
2. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel Profesionalisme terhadap produktivitas kerja karyawan
3. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan Nasabah terhadap produktivitas kerja karyawan
4. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel keteladanan terhadap produktivitas kerja karyawan
5. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel penghargaan kepada sumberdaya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan
6. Untuk mendeskripsi dan menganalisis pengaruh variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan
7. Untuk mendeskripsi dan menganalisis diantara variabel integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan, dan penghargaan kepada sumberdaya manusia, variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti.

Untuk digunakan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dengan memadukan pengetahuan praktis yang ada di perusahaan dan teori atau pandangan ilmiah yang diperoleh di bangku kuliah.

2. Bagi perusahaan.

- Hasil penelitian dapat dipakai sebagai dasar pemikiran bagi perusahaan mengenai budaya korporat yang nantinya akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.
- Sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk menunjang sosialisasi budaya korporat sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan perusahaan di masa mendatang.

3. Bagi pihak lain yang berkepentingan.

- Memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh budaya korporat pada produktivitas kerja karyawan.
- Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pihak lain yang mengadakan penelitian berikutnya yang berhubungan dengan budaya korporat yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan.