

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT BPR Gunung Slamet atau lebih dikenal sebagai Bank Gunung Slamet merupakan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Cilacap yang dikelola oleh swasta atau perorangan. Didirikan pada 20 Mei 1969 di Cilacap, bank ini terus berkembang dan memperluas jangkauannya. Saat ini, BPR Gunung Slamet telah memiliki 5 kantor cabang dan 12 kantor kas yang tersebar di wilayah Cilacap dan Banyumas. Keberadaan jaringan kantor tersebut memungkinkan layanan perbankan yang lebih luas dan mudah diakses oleh masyarakat.

1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut merupakan visi dan misi BPR Gunung Slamet:

1. Visi

Selalu menjadi bank yang sehat, kuat dan terpercaya serta unggul dalam hal kinerja dan pelayanan.

2. Misi

- a. Memberikan layanan jasa keuangan yang cepat, tepat dan akurat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah,
- b. Menerapkan prinsip *Good Corporate Governance*,
- c. Memiliki laporan keuangan yang sehat,
- d. Menyisihkan sebagian laba untuk memperkuat permodalan,
- e. Memberikan keuntungan yang optimal kepada para pemegang saham, karyawan, nasabah dan pemerintah.

1.1.2 Produk dan Layanan

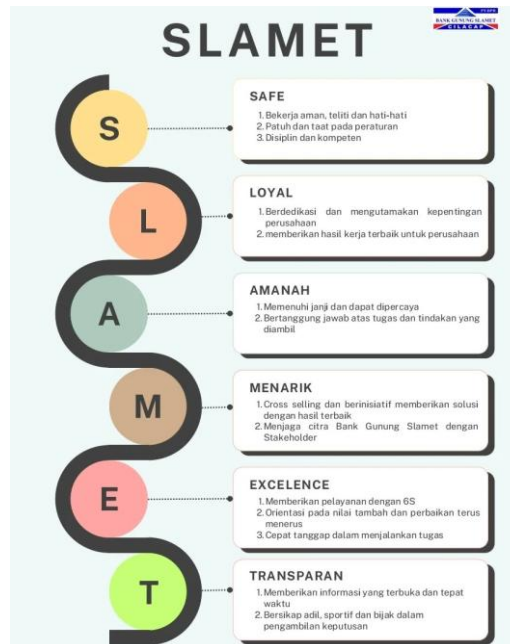
Beberapa produk BPR Gunung Slamet antara lain:

- a. Tabungan
- b. Kredit
- c. Deposito
- d. Payment Point

Layanan BPR Gunung Slamet yaitu *Payment Point Online Banking* (PPOB), merupakan suatu layanan khusus untuk membantu masyarakat dalam melakukan pembayaran melalui sistem perbankan.

1.1.3 Budaya Perusahaan

Nilai-nilai budaya perusahaan BPR Gunung Slamet, yang dirangkum dalam konsep SLAMET (Slamet, Loyal, Amanah Menarik, Excellence, Transparan), menjadi landasan utama dalam membentuk identitas perusahaan yang dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:



Gambar 1.1 Budaya Perusahaan

Sumber: bprgunungslamet.com

Adapun budaya perusahaan SLAMET dalam BPR Gunung Slamet Cilacap yaitu:

- a. **SAFE**
 1. Bekerja aman, teliti dan hati-hati
 2. Patuh dan taat pada peraturan
 3. Disiplin dan kompeten
- b. **LOYAL**
 1. Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan perusahaan
 2. Memberikan hasil kerja terbaik untuk perusahaan
- c. **AMANAH**
 1. Memenuhi janji dan dapat dipercaya
 2. Bertanggung jawab atas tugas dan tindakan yang diambil

d. MENARIK

1. *Cross selling* dan berinisiatif memberikan solusi dengan hasil terbaik
2. Menjaga citra Bank Gunung Slamet dengan *stakeholder*

e. EXCELENCE

1. Memberikan pelayanan dengan 6S
2. Orientasi pada nilai tambah dan perbaikan terus menerus
3. Cepat tanggap dalam menjalankan tugas

f. TRANSPARAN

1. Memberikan informasi yang terbuka dan tepat waktu
2. Bersikap adil, sportif dan bijak dalam pengambilan keputusan

1.1.4 Logo Perusahaan

Logo perusahaan Bank Perkreditan Rakyat Gunung Slamet Cilacap dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:

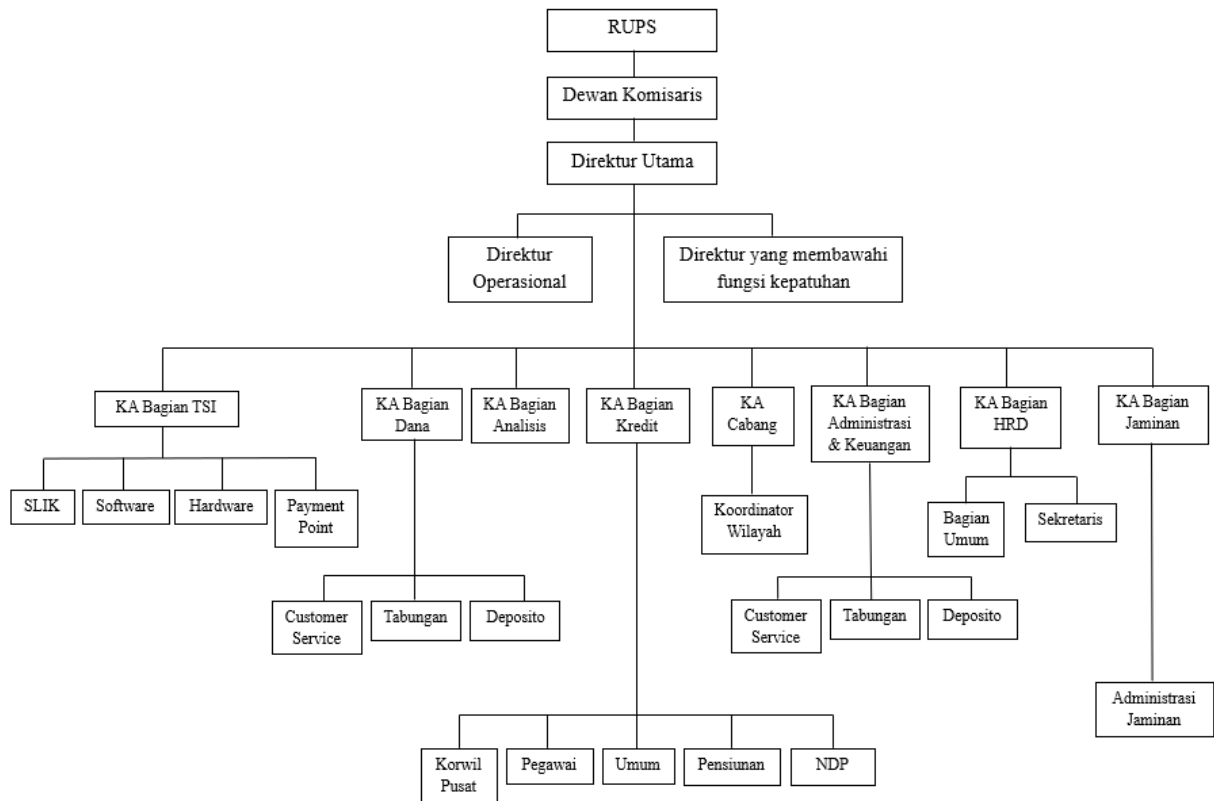


Gambar 1.2 Logo Perusahaan

Sumber: bprgunungslamet.com (2025)

1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi Bank Perkreditan Rakyat Gunung Slamet dapat dilihat pada gambar 1.3 sebagai berikut:

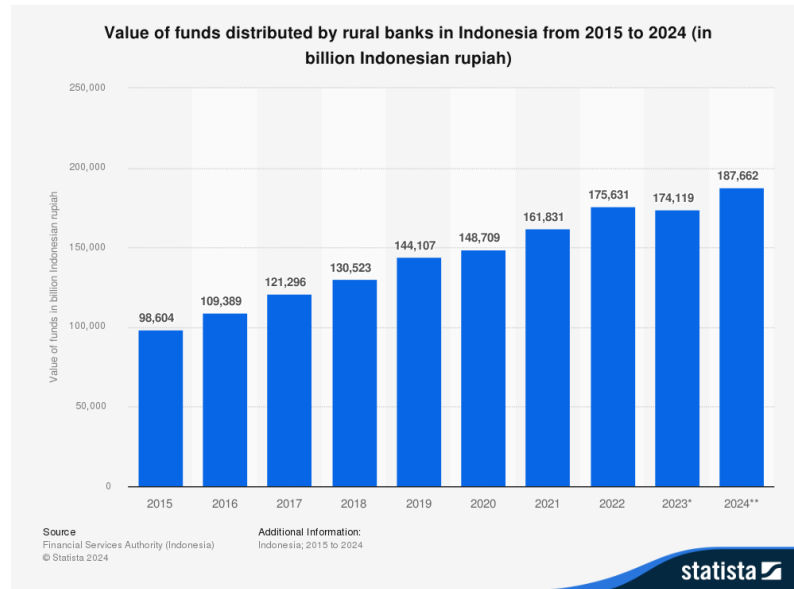


Gambar 1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber: PT BPR Gunung Slamet (2025)

1.2 Latar Belakang Penelitian

Layanan perbankan menjadi semakin penting dalam mendukung aktivitas keuangan, sektor perbankan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pembangunan nasional (Vernida & Marlius, 2018). Penyaluran kredit Bank Perkreditan Rakyat mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan di Indonesia. Berdasarkan data penyaluran kredit mengalami peningkatan dari Rp 98,6 triliun pada tahun 2015 menjadi Rp187,66 triliun pada tahun 2024 (Statista, 2024). Dengan peningkatan yang cukup signifikan antara tahun 2015 sampai dengan 2024, menunjukkan kontribusinya dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan inklusi keuangan di daerah pedesaan, penyaluran dana oleh bank perkreditan di Indonesia telah menunjukkan tren yang baik selama sepuluh tahun terakhir seperti pada gambar 1.4 (Statista, 2024).



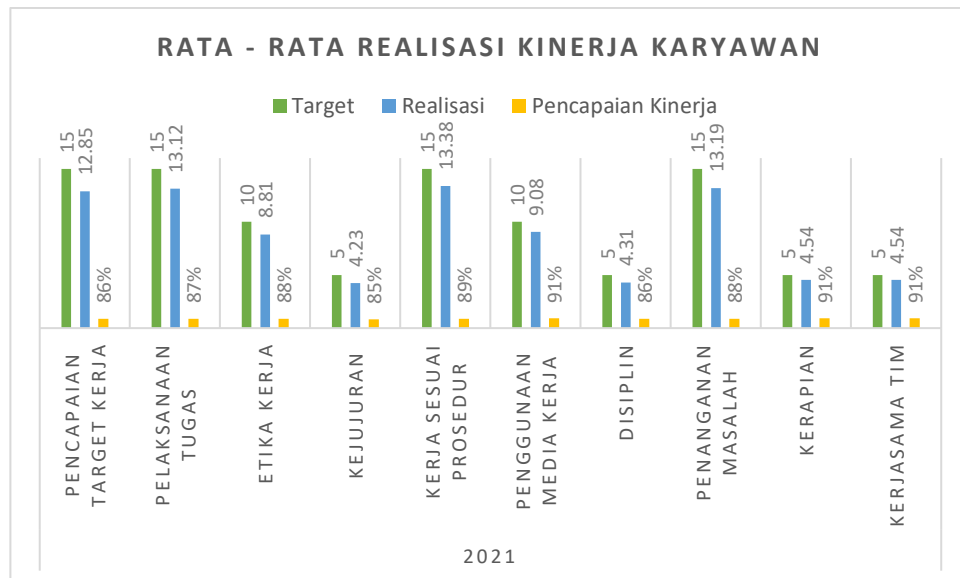
Gambar 1.4 Nilai Dana yang Disalurkan Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia Tahun 2015-2024

Sumber: Statista (2024)

PT BPR Gunung Slamet Cilacap tetap berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat di tengah banyaknya bank dan lembaga keuangan baru yang berdiri, khususnya dalam membantu usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). BPR saat ini telah menjadi lembaga keuangan yang memberikan akses keuangan kepada masyarakat. Peningkatan penyaluran kredit yang dilakukan BPR secara konsisten menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga ini. Selain itu, BPR turut mendorong inklusi keuangan dengan menyediakan barang dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat, sehingga meningkatkan perannya sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi daerah (Budiyanti, 2018).

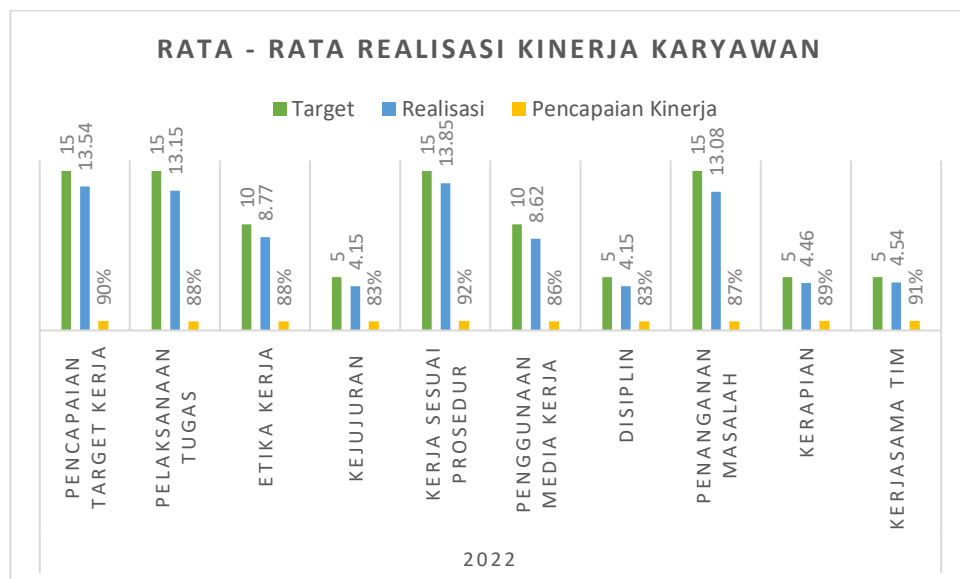
BPR memainkan peran penting dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang keuangan, terutama di daerah-daerah yang kurang memahami keuangan. BPR membantu masyarakat memahami pentingnya perencanaan keuangan, pengelolaan utang, dan kebiasaan menabung melalui program edukasi dan sosialisasi keuangan. Meningkatkan pengetahuan keuangan melalui lembaga keuangan mikro seperti BPR dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi penggunaan produk keuangan dan menurunkan risiko gagal bayar bagi usaha kecil (Santoso & Putri, 2021).

Menurut Pranogyo et al (2021: 4-5) kinerja karyawan didefinisikan sebagai serangkaian ukuran pencapaian hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dilakukan sesuai standar untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhinya, sebagaimana dijelaskan oleh Pranogyo et al (2021: 6-8) meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, teknologi, lingkungan eksternal, kemampuan individu, serta tingkat usaha yang dicurahkan oleh karyawan. Kinerja BPR Gunung Slamet seperti gambar 1.5 – 1.7 di bawah ini:



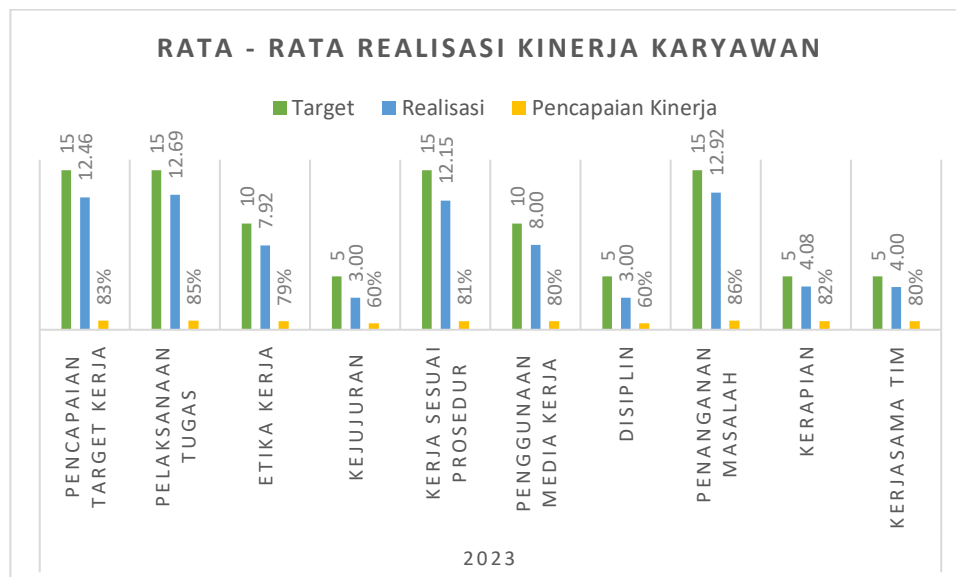
Gambar 1.5 Rata – Rata Realisasi Kinerja Karyawan Tahun 2021

Sumber: data olahan penulis (2025)



Gambar 1.6 Rata – Rata Realisasi Kinerja Karyawan Tahun 2022

Sumber: data olahan penulis (2025)



Gambar 1.7 Rata – Rata Realisasi Kinerja Karyawan Tahun 2023

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan data pencapaian kinerja dari tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa capaian rata-rata kinerja karyawan cenderung menurun, terutama pada tahun 2023. Pada tahun 2021 dan 2022, sebagian besar indikator menunjukkan pencapaian di atas 85%, bahkan beberapa indikator seperti “Kerjasama Tim”, “Kerja Sesuai Prosedur”, dan “Penggunaan Media Kerja” berhasil mencapai lebih dari 90%. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan kinerja yang cukup signifikan pada beberapa indikator, seperti “Etika Kerja” (79%), “Kejujuran” (60%), dan “Disiplin” (60%). Hal ini menunjukkan adanya penurunan kualitas kerja atau perubahan kondisi yang memengaruhi performa karyawan. Meski begitu, beberapa indikator seperti “Penanganan Masalah” dan “Kerja Sesuai Prosedur” tetap menunjukkan pencapaian yang cukup baik, yaitu di atas 80%.

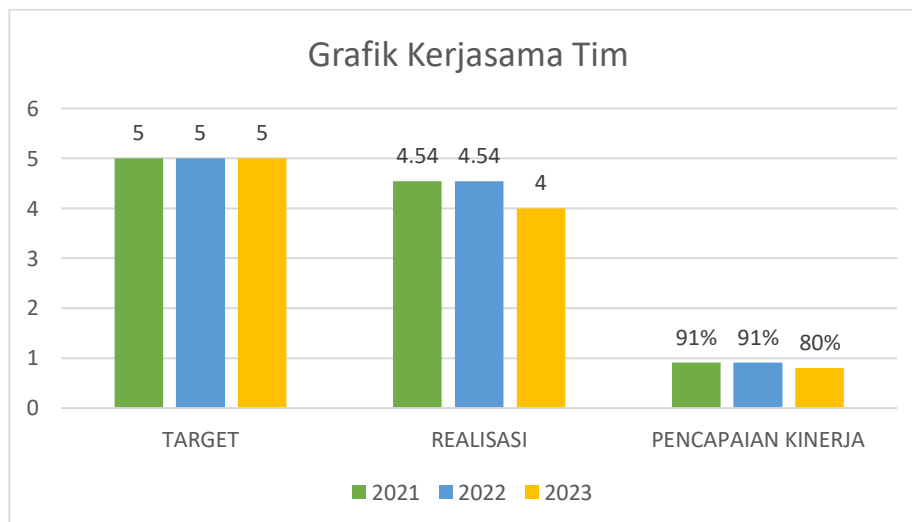
Menurut Syarifuddin & Azzahra (2024) keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja menunjukkan kontribusi nyata seseorang terhadap tujuan perusahaan melalui kualitas kerja, ketepatan waktu, produktivitas, kerjasama tim, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan menunjukkan tingkat kinerja yang optimal. Dedikasi karyawan yang kuat dan budaya organisasi yang baik membantu mendorong kinerja yang lebih baik, sehingga meningkatkan daya saing tempat kerja.

Menurut Busro (2018:308) Derajat kerjasama tim terdiri dari koordinasi (interaksi terbatas hanya untuk menghindari kesalahpahaman), kerjasama (dukungan tanpa perjanjian

tertulis), dan kolaborasi (interaksi tinggi, integrasi, komitmen, dan kompleksitas yang tercermin melalui perjanjian kerjasama). Koordinasi dalam konteks ini biasanya dilakukan antar bagian yang tidak memiliki hubungan langsung satu sama lain, sementara kerjasama lebih pada dukungan informal antar pihak. Kolaborasi, di sisi lain, melibatkan pihak-pihak yang bekerja sama untuk tujuan yang lebih terstruktur dan formal, seperti proyek besar antara perusahaan atau lembaga yang memiliki perjanjian yang mengikat.

Menurut Mangunhardjana (2021), etika kerja mencakup nilai dan norma moral yang dijadikan pedoman oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, mengarahkan perilaku secara fisik, psikologis, dan mental dalam proses menghasilkan barang atau jasa, serta membentuk dasar bagi individu dalam mengambil keputusan dan bertindak secara profesional di lingkungan kerja. Etika ini tidak hanya mengatur hubungan antara individu dengan pekerjaannya, tetapi juga memengaruhi interaksi dengan rekan kerja dan lingkungan sekitar.

Adapun kinerja BPR Gunung Slamet Cilacap terkait dengan kerjasama tim dan etika kerja adalah sebagai berikut:

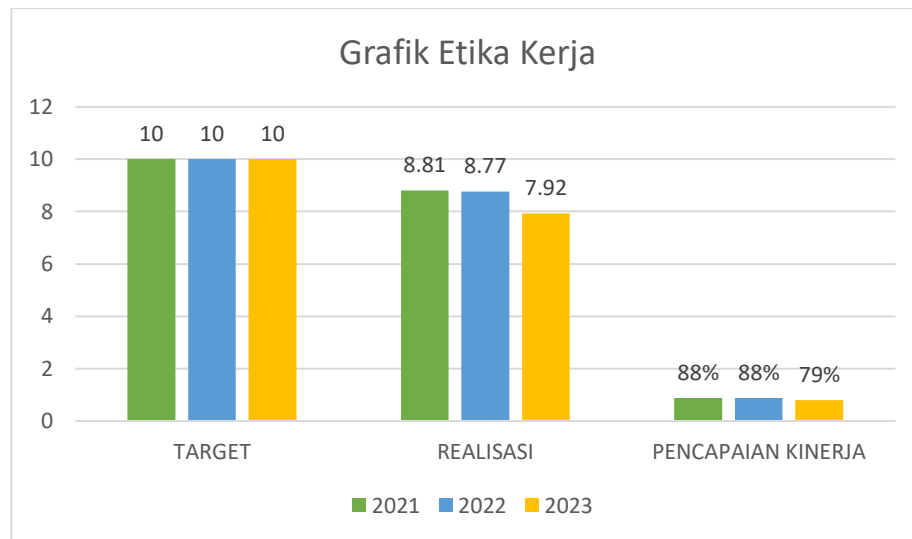


Gambar 1.8 Grafik Realisasi Kerjasama Tim

Sumber: data olahan penulis (2025)

Grafik di atas menunjukkan realisasi kerjasama tim antara tahun 2021 hingga 2023. Setiap tahun, target kerjasama tim selalu berada di angka lima. Target angka 5 terdiri dari kerjasama tim, kerapian, disiplin dan kejujuran. Kerjasama tim terealisasi pada angka 4,54 pada tahun 2021 dan 2022, pada tahun 2023 turun menjadi angka 4. Pada tahun 2023 tingkat kinerja turun 80%, pada tahun 2021 dan 2022 mencapai 91%. Data ini menunjukkan bahwa

meskipun tujuannya tetap sama, kinerja kerjasama tim menurun pada tahun 2023 dibandingkan dengan dua tahun terakhir.



Gambar 1.9 Grafik Realisasi Etika Kerja

Sumber: data olahan penulis (2025)

Grafik di atas menunjukkan realisasi etika kerja pada tahun 2021 hingga 2023. Setiap tahunnya, target etika kerja objektif yaitu 10. Target angka 10 terdiri dari etika kerja dan penggunaan media kerja. Realisasi etika kerja cukup tinggi pada tahun 2021 dan 2022 dengan nilai masing-masing 8,81 dan 8,77, namun pada tahun 2023 turun menjadi 7,89. Capaian kinerja juga mengalami penurunan, pada tahun 2023 turun dari 88% menjadi 79%, sedangkan pada tahun 2021 dan 2022 tetap konstan. Dibandingkan dua tahun sebelumnya, data ini menunjukkan tren penurunan penerapan etika kerja tim pada tahun 2023.

Berdasarkan analisis di atas peneliti tertarik untuk meneliti: Pengaruh Kerjasama Tim dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Gunung Slamet Cilacap. Ketertarikan ini muncul setelah dilihat kinerja karyawan setelah 3 tahun tidak mencapai target dan ditemukannya penurunan yang signifikan dalam aspek kerjasama tim, yang kemungkinan terkait dengan turunnya etika kerja di lingkungan perusahaan. Etika kerja yang baik diyakini dapat memperbaiki keterampilan karyawan, karena menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan mendukung. Sebaliknya, etika kerja yang buruk dapat menghambat penguasaan keterampilan, terutama yang memerlukan interaksi dan kolaborasi tim. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kerjasama tim dan etika kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap.

1.3 Rumusan Masalah

Dari hasil analisis di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana kerjasama tim di BPR Gunung Slamet Cilacap?
2. Bagaimana etika kerja di lingkungan BPR Gunung Slamet Cilacap?
3. Bagaimana kinerja karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap?
4. Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di BPR Gunung Slamet Cilacap?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana kerjasama tim diterapkan oleh karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap.
2. Mengetahui bagaimana etika kerja yang diterapkan di lingkungan BPR Gunung Slamet Cilacap.
3. Mengetahui bagaimana tingkat kinerja karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap.
4. Menganalisis bagaimana pengaruh kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial, di BPR Gunung Slamet Cilacap.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat bagi perusahaan dan keilmuan sebagai berikut:

1. Bagi BPR Gunung Slamet

Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya kerjasama tim dan etika kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, meningkatkan sinergi tim, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif untuk membantu kinerja yang lebih baik dalam hal efisiensi, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi keseluruhan.

2. Bagi Keilmuan

Penelitian ini menambah referensi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh kerjasama tim dan etika kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dan diskusi yang memperkuat relevansi teori dengan kondisi nyata di dunia kerja.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPR Gunung Slamet Kantor Pusat yang berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.31 Kelurahan Sidakaya, Kecamatan Cilacap Selatan, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah 53211.

1.7 Waktu dan Periode Penelitian

Tahapan penelitian ini dimulai pada bulan November tahun 2024 dengan tahap persiapan yang mencakup pengajuan izin penelitian, koordinasi dengan pihak terkait, serta penyusunan proposal. Selanjutnya, pada bulan Desember tahun 2024 dilakukan pengumpulan data, diikuti dengan proses analisis terhadap data yang telah dikumpulkan dan pada bulan April hingga Juni tahun 2025 tahap penyelesaian.

1.8 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dari skripsi ini, terdiri dari lima bab. Penjelasan secara rinci tentang sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian. Selain itu, dijelaskan ruang lingkup, waktu pelaksanaan, serta sistematika penulisan sebagai gambaran alur laporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat ringkasan penelitian terdahulu dan teori-teori yang relevan sebagai dasar dan kerangka berpikir, serta menunjukkan posisi penelitian dalam konteks ilmiah. Teori yang dibahas meliputi teori MSDM, Kerjasama Tim, Etika Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan untuk memperoleh dan mengolah data secara sistematis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian serta analisis hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan penelitian dan saran dari peneliti bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya.