

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pendirian lembaga keuangan di Indonesia dimaksudkan untuk membantu pembangunan nasional melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi, pemerataan, dan stabilitas nasional. Sistem keuangan dibuat melalui undang-undang yang ditetapkan oleh pemerintah untuk mengatur operasi lembaga keuangan tersebut. Seperti yang tercantum di dalam pasal 55 Ketetapan MPRS Nomor XXIII/MPRS/1966 yang berbunyi “Dalam rangka pengamanan keuangan negara pada umumnya dan pengawasan serta penyehatan tata perbankan pada khususnya, maka segera harus ditetapkan Undang-Undang Pokok Perbankan dan Undang-Undang Bank Sentral”, maka dikeluarkanlah UU No. 14 tahun 1967 tentang Undang-Undang Pokok Perbankan (terhitung berlaku mulai 1 Januari 1968) dan UU No. 13 tahun 1968 tentang Bank Sentral.

Perkembangan ekonomi nasional dan internasional yang bergerak cepat, serta kemajuan dan tantangan, khususnya di bidang teknologi informasi, ekonomi, dan hukum, harus disikapi dengan cermat oleh sistem keuangan Indonesia. Akibatnya, pemerintah mencabut UU Pokok Perbankan No. 14 tahun 1967 dan menerbitkan UU Pokok Perbankan No. 7 tahun 1992 yang baru, yang diubah dengan UU No. 10 tahun 1998.

Tuntutan masyarakat terhadap jasa keuangan semakin meningkat, dengan berbagai implikasi terhadap peran industri perbankan. Jasa keuangan semakin dibutuhkan oleh semua lapisan masyarakat baik di negara maju maupun negara berkembang. Ada banyak perusahaan di Indonesia yang menyediakan jasa atau pelayanan, baik milik swasta maupun milik pemerintahan (BUMN). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ada di Indonesia mempengaruhi dalam perkembangan dunia usaha dan masyarakat dalam menjalankan usahanya, karena kebanyakan dari perusahaan milik pemerintah tersebut telah memonopoli beberapa bidang usaha yang mengatur kehidupan dan kebutuhan hidup masyarakat banyak. Mengatur dan menjalankan usahanya, BUMN diatur dan dikelola oleh pemerintah karena sangat berhubungan dengan nasib masyarakat Indonesia.

Badan-badan Usaha Milik Negara tersebut, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari dunia usaha pada umumnya dan masyarakat pada khususnya dan harus dapat mempertahankan citra yang baik di mata masyarakat. Berikut ini merupakan data laba bersih di beberapa bank yang ada di Indonesia:

**Tabel 1.1**  
**Data Peringkat Bank di Indonesia Berdasarkan Laba Bersih**  
**(Semester I 2022)**

<b>Peringkat</b>	<b>Nama Bank</b>	<b>Total Laba Bersih (dalam Rp Triliun)</b>
<b>1.</b>	<b>PT. Bank Rakyat Indonesia</b>	<b>24,79</b>
2.	PT. Bank Mandiri	20,21
3.	PT. Bank Central Asia	18,05
4.	PT. Bank Negara Indonesia	8,8

Sumber : Katadata.co.id (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 berdasarkan data peringkat yang diperoleh dari laba bersih, bahwa PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk mempunyai total laba bersih sebesar Rp.24,79 triliun dan menempati posisi pertama dari ke empat bank di Indonesia. Berdasarkan data di atas peneliti memfokuskan kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Adapun untuk mengetahui lokasi penelitian PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dapat dilakukan dengan menggunakan data peringkat berdasarkan laba, yang dimana peneliti memfokuskan pada kantor cabang BRI yang berada dibawah binaan Kantor Wilayah Bandung. Berikut ini merupakan data peringkat kantor cabang BRI berdasarkan laba yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Rangking Kantor Cabang PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kabupaten Subang Berdasarkan Laba**

No.	Nama Kantor Cabang BRI	Target	Realisasi
1.	Subang Kota	30.000.000.000	30.032.000.000
<b>2.</b>	<b>Pamanukan</b>	<b>30.000.000.000</b>	<b>29.675.000.000</b>

Sumber : Buku Hijau Kanwil BRI Bandung (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 data peringkat yang diperoleh dari laba kantor cabang BRI Kabupaten Subang. Nilai laba yang diperoleh menjadi perbandingan yang didapat dari kesiapan semangat kerja karyawan. Dari tabel data peringkat cabang-cabang PT. Bank Rakyat Indonesia cabang Kabupaten Subang target yang ditentukan oleh PT. Bank Rakyat Indonesia pusat yaitu Rp. 30.000.000.000. Berdasarkan Kantor Cabang Kabupaten Subang, peneliti memfokuskan kepada salah satu Kantor Cabang di Pamanukan yang berlokasi di Jl. Ion Martasasmita No.52, Rancasari, Kec. Pamanukan, Kabupaten Subang, karena berdasarkan hasil

penelitian oleh peneliti data rangking yang berdasarkan laba yang paling rendah yaitu pada Kantor Cabang Pamanukan dengan laba sebesar Rp. 29.675.000.000.

Adapun untuk mengetahui perilaku kemalasan sosial yang terjadi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang dapat di lihat dari data absensi karyawan, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Data Absensi Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Bulan Januari-Juni 2022**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterangan			Jumlah	Persentase
		Sakit	Cuti	Tidak Hadir		
Januari	24	2	2	1	5	21%
Februari	21	1	3	2	6	29%
Maret	25	1	2	1	4	16%
April	24	2	1	1	4	17%
Mei	21	3	1	2	6	29%
Juni	24	2	2	3	7	29%

Sumber: Bagian SDM PT. BRI (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya. Maka hal ini menunjukkan adanya perilaku kemalasan sosial yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai kondisi perilaku kemalasan menurut Jassawalla, dkk (dalam Oktavia & Maryam, 2021) yang terjadi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Pra Survey pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan tentang kondisi Perilaku Kemalasan Sosial**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Sikap Apatis	0	3	13	13	1	86	3,37
2.	Perilaku Menghambat dan Merusak dalam Kelompok	0	4	11	14	1	102	3,37
3.	Hubungan Interpersonal yang Lemah	0	1	11	14	4	111	3,65
4.	Kualitas Kerja dan Hasil Kerja yang Buruk	0	1	15	11	3	106	3,49
5.	Pendomplengan Tugas	0	7	11	12	0	95	3,18
6.	Kinerja Tim yang Buruk secara Keseluruhan	0	1	16	11	2	104	3,47
<b>Skor rata-rata variabel Perilaku Kemalasan Sosial</b>								<b>3,42</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 dari hasil pra survey perilaku kemalasan sosial yang terjadi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan dengan skor rata-rata 3,42 diartikan bahwa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan masih banyak yang melakukan perilaku kemalasan sosial, diantaranya yaitu pendomplengan tugas dengan rata-rata 3,18 dimana karyawan kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Untuk mengetahui apa saja kira-kira yang menyebabkan perilaku kemalasan sosial bermasalah, maka peneliti melakukan pra survey mengenai faktor-faktor yang bisa mempengaruhi perilaku kemalasan sosial (Firman & Donny, 2020), yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor**  
**Cabang Pamanukan tentang faktor-faktor yang bisa mempengaruhi**  
**Perilaku Kemalasan Sosial**

No.	Variabel	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Pendidikan	7	16	6	1	0	119	4,00
2.	Kesehatan Jasmani dan Rohani	8	17	3	2	0	118	3,95
3.	Lingkungan Kerja	6	14	6	3	1	111	3,69
4.	<b>Kepemimpinan</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>87</b>	<b>3,01</b>
5.	<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>92</b>	<b>3,13</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dari lima variabel yang dapat mempengaruhi perilaku perilaku sosial ternyata yang rata-ratanya paling rendah adalah motivasi dan kepemimpinan dengan skor rata-rata 3,01 dan 3,13.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan salah satunya yaitu perilaku kemalasan sosial yang dilakukan oleh beberapa karyawan ketika berada di dalam tim/kelompok. Kemalasan sosial merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan mengeluarkan sedikit usaha ketika berada didalam tim/kelompok dibandingkan ketika bekerja sendiri atau secara individu. Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi perilaku kemalasan sosial diantaranya yaitu: motivasi kerja dan kepemimpinan.

Menurut Karau dan Williams (dalam Nurita, 2020) berpendapat bahwa kemalasan sosial merupakan penurunan motivasi atau upaya saat individu bekerja secara bersama-sama dibandingkan saat mereka bekerja secara perorangan atau secara koaktif. Perilaku kemalasan sosial dapat terjadi karena adanya pengaruh motivasi individu. Tidak hanya motivasi kerja yang dapat mempengaruhi perilaku

kemalasan sosial, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi perilaku kemalasan sosial.

Pemimpin yang kurang memotivasi karyawannya dapat mengakibatkan terjadinya perilaku kemalasan sosial pada karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang atau pemimpin yang mampu membina, mengarahkan dan menggerakkan karyawannya agar terciptanya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka penting untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kemalasan Sosial Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Proses terpenting dalam sebuah penelitian adalah identifikasi masalah dan rumusan penelitian. Tujuan dari identifikasi masalah adalah bagi peneliti dan pembaca untuk membuat daftar masalah yang terkait dengan judul penelitian, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan penelitian yang berfokus pada apa yang perlu diperiksa atau ditemukan. Maka dari itu, berdasarkan latar belakang penelitian peneliti mengidentifikasi masalah dan merumuskan masalah sebagai berikut.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
  - a. Kurangnya dorongan untuk bekerja dengan lebih baik.
  - b. Kurangnya kerja keras untuk mendapatkan penilaian yang istimewa dari pimpinan.
  - c. Adanya persaingan yang kurang sehat antar karyawan.
  - d. Kurangnya motivasi untuk menghasilkan prestasi yang tinggi.
  - e. Kurangnya dorongan untuk mengerjakan tugas dengan baik.
2. Kepemimpinan
  - a. Kurang menerima masukan dan tidak memperhatikan bawahannya.
  - b. Kurang memberikan motivasi kepada bawahan sebelum melakukan kegiatan.
  - c. Jarang melibatkan bawahan disetiap kegiatan-kegiatan perusahaan.
  - d. Kurangnya pemberian solusi terkait pertanyaa-pertanyaan tentang perusahaan.
  - e. Kurang mampu mengarahkan dan menggerakkan bawahan untuk bekerja dengan lebih baik.
3. Perilaku Kemalasan Sosial
  - a. Sikap apatis yang dilakukan oleh karyawan ketika berada didalam tim.



- b. Pendampingan tugas yang dilakukan oleh karyawan yang kurang bertanggung jawab.
- c. Perilaku menghambat dan merusak didalam tim.
- d. Hubungan interpersonal yang lemah.
- e. Kurangnya kerja sama di dalam tim sehingga kinerja tim menjadi buruk.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
2. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
3. Bagaimana Perilaku Kemalasan Sosial pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kemalasan Sosial Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian bertujuan untuk menggali, menganalisis, dan mengetahui:

1. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
2. Kepemimpinan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
3. Perilaku Kemalasan Sosial pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang.
4. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Kemalasan Sosial Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pamanukan Kabupaten Subang secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kajian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah pengetahuan berbagai pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat bermanfaat.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Berikut kegunaan teoritis dari penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk pengembangan studi (kegunaan teoritis). Temuan ini dimaksudkan untuk digunakan sebagai bahan penelitian untuk penyelidikan lebih lanjut tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial.
2. Sebagai ilmu untuk menyesuaikan teori dan praktek, khususnya yang berkaitan dengan perilaku kemalasan sosial pada karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

3. Dapat berkontribusi pada kemajuan pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memperkaya konsep/teori, terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kemalasan sosial.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan masalah dan akibat dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepemimpinan untuk mengurangi perilaku kemalasan sosial dengan memberikan pengetahuan kepada instansi terkait sebagai masukan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap perilaku kemalasan sosial.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan penelitian ini kemungkinan dapat digunakan sebagai titik awal bagi para sarjana yang melakukan penelitian lebih mendalam di bidang yang sama.