

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Organisasi adalah unit sosial. Terdiri dari sekelompok orang yang memiliki tujuan yang sama. Sebagai unit sosial, didalam sebuah organisasi terdiri dari orang-orang yang berlatar belakang sosial ekonomi, budaya, dan motivasi yang berbeda. Pertemuan budaya dan motivasi orang-orang tersebut dari berbagai latar belakang yang berbeda akan mempengaruhi perilaku individual dan menimbulkan masalah dalam proses keorganisasian karena akan menyebabkan terjadinya benturan nilai-nilai yang dianut bersama untuk membangun sistem keorganisasian guna menyeragamkan pemikiran dan tindakan serta mengubah perilaku setiap individu dalam sebuah organisasi.

Suatu organisasi baik perusahaan atau lembaga pemerintah dalam aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha untuk mencapai tujuan. Organisasi juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya untuk mencapai inovasi yang bernilai tinggi. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan baik dalam keluarga,

organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja bagi karyawan, karena keunggulan perusahaan atau organisasi tersebut ditentukan unggul atau tidaknya dari budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tersebut. Maka dari itu harus memahami dan memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan didalam perusahaan tersebut karena budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku yang dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo bahwa banyak manajer menyadari bahwa sebuah organisasi akan sungguh-sungguh memiliki keunggulan kompetitif bergantung pada karyawan-karyawan yang ada didalamnya. Semua anggota organisasi perlu untuk diikutsertakan dan berperan aktif dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Apabila semua sumber daya seperti

teknologi dan pendanaan dapat diadopsi maka yang tersisa hanyalah sumber daya manusia dan kinerja yang meliputinya.¹

Permasalahan yang menyangkut kemampuan karyawan harus segera diselesaikan dengan baik. Keterbatasan karyawan yang handal, yang menguasai operasional merupakan masalah mendasar dalam perbaikan kinerja. Usaha peningkatan kualitas sumber daya insani akan juga mencakup peningkatan kemampuan manajerial dan operasional.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka anggota organisasi atau perusahaan tersebut harus menumbuhkan budaya kerja organisasi. Setiap karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas bila didukung oleh budaya kerja yang baik dan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Hal inilah yang akan mendorong loyalitas dan kinerja karyawan karena semua karyawan melakukan pekerjaan dengan ikhlas sehingga akan mengarahkan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

¹ Agustin Handayani, "Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding Seminar Nasional: Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*, 95.

Di Kediri akhir-akhir ini UMKM terus berkembang. Hal ini dapat terlihat dari pemasarannya yang sudah skala nasional dan internasional selain itu juga banyak bermunculan wirausahawan-wirausahawan baru di kota Kediri.² Salah satu wirausahawan yang memiliki predikat UMKM yang maju dalam binaan kadin kota Kediri adalah Bagas Alimpadh selaku pemilik UMKM Jamur Krispy FCK Kediri. Dari 5.600 UMKM, hanya 1.000 yang mendapatkan award. Selain memiliki predikat tersebut, Bagas juga memiliki julukan usaha termuda.³ Keberhasilannya sekarang ini menurutnya juga atas kerja keras tim kerjanya.

Pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat dari bagaimana tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi.⁴ Efektivitas organisasi itu sendiri memiliki beberapa kriteria, yakni jangka pendek meliputi bidang produksi, efisiensi serta kepuasan. Lalu kriteria jangka menengah, dapat dilihat dari kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan. Terakhir kriteria jangka panjang, dapat dilihat dari kemampuan dalam mempertahankan kehidupan organisasi.

Di UMKM Jamur Krispy FCK ini pemilik selalu menekankan kepada karyawan agar bekerja selalu mempunyai motivasi untuk dirinya sendiri. Para karyawan harus selalu bekerja dengan ingat visi misi perusahaan ini, yaitu visi rahmatan lil alamin yang artinya rahmat bagi semesta. Di sini yang dimaksud pemilik UMKM Jamur Krispy FCK ini

² “UMKM Berkembang Pesat, Wali Kota Kediri Raih Penghargaan sebagai Bapak Entrepreneur”, *Koran Memo*, 19 Januari 2019.

³ Bagas Alimpadh, Pemilik UMKM Jamur Krispy FCK, Kediri, 15 Mei 2019.

⁴ Nuraini Anitasari, “Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi”, *Zahir Blog*, www.zahiraaccounting.co.id, 6 Juli 2017, diakses tanggal 2 Juli 2019.

adalah tidak hanya karyawan yang mendapatkan berkah dan rahmat, tapi semua makhluk yang ada di ekosistem kita mendapat berkah dan rahmat.⁵ Misi perusahaan ini adalah menjadi perusahaan yang nasionalis dengan cara mengonsumsi produk buatan Indonesia, perusahaan yang menjunjung tinggi persaudaraan antar karyawan, menjunjung tinggi arti keberkahan artinya produk yang dibuat harus halal dan berkah, menjaga ketulusan setiap produksi, menjadi perusahaan yang rahmatan, artinya bermanfaat bagi sesama dengan CSR (*Corporate Social Responsibility*) atau tanggung jawab sosial perusahaan yang ada. Ini menjadikan perusahaan yang bisa bersaing dengan merk jamur krispy lainnya.

Agar para karyawan suatu perusahaan dapat melaksanakan tugas dengan baik. Maka UMKM Jamur Krispy FCK ini mementingkan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawannya. Apabila tempat karyawan bekerja tidak nyaman maka akan menurunkan kinerja para karyawan tersebut.

Budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan Jamur Krispy FCK ini berbeda dengan perusahaan lainnya. Perbedaan antara perusahaan kompetitor bernama Dewi Jamur dengan Jamur Krispy FCK, yaitu:

Tabel 1.1
Budaya Organisasi Jamur Krispy FCK dan Dewi Jamur

No	Jamur Krispy FCK	Dewi Jamur
1.	Setiap hari Senin sebelum kegiatan di perusahaan ini karyawan di <i>briefing</i> terlebih dahulu.	Setiap hari sebelum kegiatan kerja di perusahaan ini, karyawan di <i>briefing</i> terlebih dahulu.

⁵ Bagas Alimpadh, Pemilik UMKM Jamur Krispy FCK, Kediri, 15 Mei 2019..

2.	Setiap hari sebelum kegiatan pekerjaan di perusahaan ini, seluruh karyawan membaca al-qur'an bersama-sama yang dipimpin oleh ustads.	
3.	Para karyawan bekerja setiap hari senin-minggu. Dengan jam bekerja dari jam 08.00-17.00 WIB.	Para karyawan hanya bekerja kalau ada pesanan kripik jamur saja.
4.	Setiap hari Jumat para karyawan rutin mengikuti kajian dan melakukan setoran hafalan al-qur'an.	

Sumber: UMKM Jamur Krispy FCK

Data menunjukkan bahwa budaya organisasi Jamur Krispy FCK lebih baik, karena budaya organisasi di UMKM Jamur Krispy ini adalah menjunjung sisi keagamaannya. Karyawan di UMKM Jamur Krispy ini memperoleh banyak ilmu keagamaan yang lebih mendalam.

Menurut Prawiro Sunoro, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.⁶ Di UMKM Jamur Krispy FCK ini karyawan memang harus bertanggung jawab dalam setiap divisi-divisinya. Para karyawan bekerja memiliki tujuan atau keinginan yang akan dicapai oleh karyawan tersebut.

⁶ Sutji Harijanto, "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Di Jakarta Timur", *Manajemen Pendidikan*, 81

Kinerja karyawan yang berada di UMKM Jamur Krispy bisa diukur dengan indikator kinerja karyawan menurut Robbins, indikator mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.⁷

Penelitian ini diambil di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri karena perkembangan penjualan disetiap tahunnya itu cukup baik.

Tabel 1.2
Penjualan per tahun

Tahun	Penjualan/tahun (pcs)
2016	56.575 pcs
2017	65.700 pcs
2018	70.080 pcs

Sumber: UMKM Jamur Krispy FCK

Hasil yang diperoleh dari usaha dilakukan cukup baik dan nilai dasar dari budaya organisasi di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri juga cukup baik. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang ditanamkan di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri merupakan budaya yang mempunyai faktor yang baik dan benar-benar ditanamkan dengan baik oleh seluruh karyawan perusahaan sehingga mempunyai peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dan perkembangan di UMKM Jamur Krispy FCK Kediri tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil tema penelitian dengan judul **“PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS**

⁷ Robbin Stephen P. *Perilaku Organisasi*, terj. Benyamin Molan (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006), 206.

UMKM JAMUR KRISPY FCK DESA BLABAK KECAMATAN PESANTREN KOTA KEDIRI)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri?
3. Bagaimana peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri.
3. Untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pengetahuan, rujukan serta sumber bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu Ekonomi Islam, khususnya tentang budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Diharapkan peneliti dapat lebih mengetahui mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tinjau dari pengertian dan penanaman di perusahaan tersebut.

b. Bagi lembaga pendidikan

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang budaya organisasi dan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak organisasi atau perusahaan

Manfaat yang dapat diambil bagi pihak organisasi atau perusahaan adalah untuk menambah pengetahuan tentang penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

E. Telaah Pustaka

Penelitian terdahulu dicantumkan untuk mengetahui perbedaan penelitian yang terdahulu sehingga tidak terjadi plagiasi (penjiplakan karya) dan untuk mempermudah fokus apa yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain

1. Nanang Yogi Anggoro Putro dari Universitas Negeri Yogyakarta melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,382 yang artinya motivasi kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tersebut dapat dinyatakan diterima secara simultan, dimana motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal,

karena didalam diri mereka ada semangat lebih untuk melakukan sesuatu.⁸

Persamaan dengan skripsi ini adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. tetapi ada perbedaannya yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan peneliti meneliti tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Miftah Fajar dari Institut Agama Islam Negeri Salatiga melakukan penelitian tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam penelitian ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini di tunjukan dengan nilai t hitung sebesar 2.408 dan nilai signifikasi sebesar 0.021, dimana nilai signifikasi lebih kecil dari nilai alfa 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukan nilai t hitung sebesar 1.075 dan nilai signifikasi sebesar 0.289, dimana nilai signifikasi lebih besar dari 0.05. Faktor yang menyebabkan motivasi tidak signifikan adalah hasil dari kuisioner terutama pernyataan motivasi disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas

⁸ Nanang Yogi Anggoro, “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Studi Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun”, Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2017.

kegiatan tugas menunjukan sekor terendah dari pernyataan lainnya. lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan besar t hitung 2.607 dan nilai signifikansi sebesar 0.013, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0.005. hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.⁹

Persamaan dengan skripsi ini adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi ada pula perbedaannya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan. Sedangkan peneliti meneliti peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Luluk Maknunah juga melakukan penelitian tentang budaya organisasi, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Rahman Tulungagung”. Dalam penelitian ini budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berdampak positif. Semakin baik faktor budaya organisasi terbina dengan baik maka akan memberikan peningkatan kinerja karyawan, karena budaya perusahaan yang ditetapkan oleh manajemen demi mewujudkan visi dan misi perusahaan yang salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.¹⁰

⁹ Miftah Fajar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta”, Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga. 2018.

¹⁰ Luluk Maknunah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Rahman Tulungagung”, Skripsi. Kediri: Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAIN Kediri. 2012.

Persamaan dengan skripsi ini adalah sama-sama meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan, tetapi ada perbedaannya yaitu dari judul dan objek penelitian skripsi ini meneliti tentang pengaruh budaya organisasi. Sedangkan peneliti meneliti tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian dan objeknya dimana penelitian sebelumnya itu dilakukan di perusahaan, bank, dan lembaga non bank. Sedangkan di penelitian ini akan dilaksanakan di UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah).

Objek penelitian ini pada karyawan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah), karena di usaha ini penjualan setiap bulannya semakin meningkat. Hal tersebut bisa dilihat dari operasionalnya. Perkembangan usaha yang baik pada dasarnya didukung oleh kinerja karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan, kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh budaya organisasi.