

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan semakin ketatnya persaingan setiap organisasi, kehidupan egois, silaturahmi tidak terjaga, nilai dan prinsip hidup tidak dapat tempat, karena selalu dikejar oleh tuntutan perubahan yang berkepanjangan. Oleh karena itu agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki sebagai factor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan agar mendapatkan hasil yang optimal dan akhirnya memenangkan persaingan bisnis.

Secara umum individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan¹ dan tata nilai dalam organisasi sangat berperan sebagai sumber kekuatan penting yang di yakini dan dianut secara luas dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan.

Organisasi merupakan sesuatu yang abstrak, sulit dilihat tapi biasa kita rasakan eksistensinya. Hampir dalam semua aspek kehidupan keberadaan organisasi ini bisa kita rasakan, seperti halnya organisasi yang kita jalankan dalam perusahaan. Pada dasarnya bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan

¹ Erni R. Ernawan, *organizational culture, budaya organisasi dalam prespektif ekonomi dan bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 75.

kelompok sosial dari sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas masing-masing, dan karyawan lah yang akan menjalankan tugas demi mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya yang handal, dan sumber daya yang terdapat pada perusahaan seperti modal, metode, dan mesin merupakan faktor penting penentu keberhasilan suatu perusahaan, akan tetapi semua sumber daya tersebut tidak bisa memberikan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal. Agar perusahaan dapat hidup dan berkembang dalam jangka panjang maka perusahaan harus menitik beratkan pada sumber daya manusia yang khususnya dapat menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Salah satu sumber daya manusia dalam perusahaan ialah karyawan, yang merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas dan kemajuan perusahaan, bagaimanapun canggihnya sarana prasarana suatu perusahaan jika tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan tersebut dapat dipastikan tidak akan maju dan berkembang, maka dari itu suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan ke arah kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila karyawan tersebut memiliki hasil kerja dengan kualitas yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan indikator penilaian

kinerja yang ditetapkan perusahaan.² Kinerja dengan hasil kerja yang baik inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Hal tersebut dikarenakan kinerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang ditetapkan.³ Kualitas kinerja yang baik tidak diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya manusia yang akan selalu mematuhi segala peraturan yang ada di dalam perusahaan, dan peraturan dibuat dengan segala budaya yang ada pada seluruh karyawan. Seperti nilai, moral, tata cara, tanggung jawab semua diselaraskan. Dan segala aturan tersebut yang terdapat dalam organisasi akan membentuk budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat merupakan pengungkit yang kuat untuk mengarahkan perilaku, dan membantu para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, dengan sistem peraturan informal yang mengarahkan bagaimana orang-orang harus memanfaatkan sebagian besar waktunya dan memotivasi orang supaya cenderung bekerja lebih keras lagi dengan menyediakan struktur, standart dan suatu sistem nilai.⁴

Teori-teori pendukung penelitian tentang budaya organisasi yang berpengaruh dalam kinerja karyawan sangat beragam. Salah satunya teori dari O'reilly dalam Erni R. Ernawan menunjukkan bahwa budaya organisasi

² A Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

³ Hendrawan Supratikto, dan Joi Ihalauw dkk, *Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006) 13.

⁴ Erni R. Ernawan, *Organizational Culture...*77

mempunyai pengaruh terhadap efektifitas perusahaan, terutama pada perusahaan yang mempunyai *cultur* yang sesuai dengan strategi dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kesesuaian antar budaya organisasi terhadap partisipan yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk kreatif dalam arti dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian tentang budaya organisasi ini dilakukan di salah satu cabang BMT UGT Sidogiri Kediri. BMT UGT Sidogiri merupakan lembaga keuangan yang didirikan pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. di Surabaya dan kemudian mendapatkan badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13/VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. Dan pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah berusia 13 tahun dan sudah memiliki 230 Unit cabang.

Peraturan yang diterapkan dalam BMT UGT sidogiri yang telah disepakati bersama dapat membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kebiasaan tersebut, maka akan sangat mudah bagi karyawan yang baru untuk menyesuaikan diri dengan keadaan. Serta motivasi yang berikan dari pemimpin juga sangat membantu para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Semakin besar keanggotaan dalam organisasi maka semakin besar pula cara interaksi para anggota, baik dari segi jaringan komunikasi antar perorangan atau per kelompok. Komunikasi merupakan aspek penting dalam mempelajari perilaku dalam organisasi, karena banyak hal dari perilaku

seseorang ditentukan oleh perilaku dalam organisasi. Dengan latar belakang sebuah pondok, para karyawan BMT UGT Sidogiri dapat menjalin komunikasi secara baik dengan para karyawan lainnya meskipun karyawan tersebut tergolong baru. Dengan memakai alumni pondok Sidogiri sendiri maka karyawan sudah mengantongi sifat dan cara kerja Rasulullah.

Disamping itu untuk karyawan baru dilakukan pelatihan dalam kurun waktu 2 minggu untuk mengetahui bagaimana cara kerja perbankan Ekonomi syariah. Selain itu dari pemimpin cabang sendiri juga memantau seluruh kinerja karyawan dengan menilai hasil kerja karyawan setiap bulannya. Diharapkan dengan pemantauan dan pembelajaran atau evaluasi seperti itu karyawan akan lebih giat dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal itu juga didukung oleh adanya budaya organisasi dalam BMT UGT Sidogiri yang telah berjalan sekian lama dan dipatuhi atau dibenarkan oleh seluruh anggota BMT UGT Sidogiri.

Seperti, mematuhi seluruh peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, memenuhi kedisiplinan yang telah disepakati dan hukuman yang ditetapkan, pelayanan yang ramah kepada para anggota lainnya, kesopanan dan perilaku terhadap sesama karyawan dan orang lain. Dari situ dapat dilihat bahwa karyawan di BMT UGT Sidogiri mempunyai amanah untuk setiap kegiatannya.

Dalam budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri yang menekankan amanah kepada karyawannya dengan berpedoman (STAF) Shidiq, tabligh, amanah, fathanah. Maka dengan pedoman tersebut diharapkan karyawan dapat

bekerja dengan lebih giat lagi tanpa melupakan tanggung jawab yang telah ditanggungkan kepadanya. BMT UGT Sidogiri tentunya juga memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Diharapkan budaya organisasi dalam BMT UGT Sidogiri Kediri dapat dijadikan pedoman agar karyawan mencapai visi dan misi perusahaan dengan menciptakan kompetensi karyawan yang berkinerja tinggi.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dengan hasil kerjanya, salah satunya kinerja dari bagian marketing yang selalu diadakan evaluasi oleh pemimpin setiap seminggu sekali. Dengan begitu para karyawan akan selalu memperbaiki kesalahan dan dapat bertukar pikiran dengan karyawan lain. Disamping itu para karyawan juga mendapatkan pedoman dari budaya yang ada di dalam organisasi sehingga karyawan dapat meminimalisir kesalahan yang telah dibuatnya. Berikut hasil kinerja karyawan dilihat dari hasil peningkatan nasabah selama beberapa tahun.

Tabel 1. Peningkatan nasabah

Tahun	Jumlah Nasabah	Presentase %
2012	434	0,65 %
2013	503	0,69 %
2014	574	0,71 %
2015	736	1,62 %

Sumber Data: laporan peningkatan nasabah pada BMT UGT Sidogiri.

Dari sini penulis tertarik melakukan penelitian pada BMT UGT Sidogiri Kediri untuk mengetahui kendala dan solusi dalam penerapan budaya organisasi yang diterapkan pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri. Dan bagaimana budaya organisasi dengan faktor kualitas yang baik dan benar-benar ditanamkan dengan kuat oleh seluruh anggotanya sehingga kemudian meningkatkan kinerja pada karyawan BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti ingin mengambil judul **“Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri”**

B. Fokus penelitian

Rumusan masalah yang akan menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah budaya organisasi di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri?
2. Bagaimana peranan budaya oraganisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri?
3. Bagaimana kendala penerapan budaya organisasi di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri, berikut solsusinya?

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap pembahasan memerlukan pemecahan masalah, dan suatu permasalahan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan inilah yang memberikan arah dalam pemecahan suatu permasalahan, maka dari sinilah penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri.
2. Mengetahui kendala dan solusi peranan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri.
3. Mengetahui kendala penerapan budaya organisasi di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri, berikut solusinya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis, dapat meningkatkan pengetahuan penulis serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh yang dapat menambah wawasan ilmiah.
2. Bagi BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri, sebagai bahan pertimbangan atau masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi STAIN Kediri, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam bidang manajemen lembaga keuangan syariah, khususnya mengenai peningkatan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri.
4. Sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian khususnya pada kajian yang sama yang berkenaan dengan masalah pelayanan lembaga keuangan syariah.

E. Telaah Pustaka

Pada penelitian-penelitian terdahulu yang mungkin menjadi dasar penelitian ini yang berhasil dihimpun oleh peneliti dalam telaah pustaka adalah sebagai berikut:

Luluk maknunah, melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Study Kasus pada BMT Ar-Rahman Tulungagung”. Pada tahun 2012. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi di BMT Ar-Rahman sudah terlaksana dengan baik dan menunjukkan bahwa karyawan-karyawan didalamnya sudah bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing. Kemudian dari hasil analisa diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,13 yang dapat dilihat [pada tabel korelasi berada pada kategori sangat rendah. Dan pada penelitian yang diteliti peneliti menggunakan metode kualitatif, dan disini peneliti meneliti tentang bagaimana kendala dan solusi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Tosaren Kediri dan diketahui bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan bahwa kegiatan budaya organisasi sangat dijunjung di BMT-UGT Sidogiri Tosaren Kediri. Dan buku yang dipakai sebagai rujukan peneliti adalah karangan dari Nevizond Chatab yang berjudul “**Profil Budaya Organisasi**”.