

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Perkembangan zaman saat ini membuat persaingan semakin tajam sehingga memaksa setiap perusahaan berupaya untuk menciptakan keunggulan-keunggulan kompetitif yang bisa menjamin kelangsungan hidup dan perkembangan jangka panjang perusahaan. Oleh karena itu agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam jangka panjang, maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut sebagai faktor yang penting dalam keberhasilan perusahaan agar mendapat hasil optimal dan akhirnya memenangkan persaingan bisnis.

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 optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Jadi agar perusahaan tersebut dapat hidup dan berkembang dalam jangka panjang maka perusahaan harus menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) agar menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi.

Karyawan merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas

dan kemajuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana suatu perusahaan, tanpa ditunjang oleh kerja optimum karyawan maka perusahaan tersebut tidak akan maju dan berkembang. Oleh karena itu maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai tekad yang tinggi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja yang merupakan hasil kerja sumber daya inilah yang akan mempengaruhi pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi akan membawa perusahaan memperoleh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, produktivitas kerja yang rendah akan memberikan inefisiensi yang akan mengganggu kontinuitas perusahaan di masa yang akan datang.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai seperti keahlian, manajemen yang bertanggungjawab, kepemimpinan yang luar biasa, kesederhanaan organisasi, kepegawaian yang efektif, tugas yang menantang, perencanaan dan pengendalian tujuan serta pelatihan yang khusus. Namun selain faktor-faktor di atas, ada faktor lain yang “tidak tampak” yang lebih menentukan keberhasilan organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuannya, menentukan apakah manajemen dapat diimplementasikan atau tidak. Faktor tersebut adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, karena keunggulan organisasi/perusahaan ditentukan oleh unggul tidaknya budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu maka setiap

perusahaan/organisasi harus memperhatikan dan memahami budaya organisasi yang terdapat dalam lembaga tersebut karena organisasi yang mampu memahami landasan budaya organisasi yang kuat maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi serta memberikan keunggulan kompetitif pada organisasi.<sup>1</sup>

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka para anggota organisasi harus menumbuhkan budaya kerja organisasi. Setiap pegawai akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan ikhlas bila didukung oleh budaya kerja yang baik dan suasana kerja yang nyaman. Hal inilah yang akan mendorong loyalitas dan produktivitas kerja pegawai karena semua pegawai melakukan pekerjaannya dengan ikhlas sehingga akan mengarahkan para pegawai pada pencapaian tujuan organisasi.

Agar para karyawan suatu lembaga dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal, maka lembaga keuangan syariah BMT Lantasir lebih mementingkan kenyamanan dan keamanan bagi para karyawannya. Apabila tempat kerja untuk

---

<sup>1</sup> Supratikto dan Ihalauw dkk, *manajemen kinerja*. (Yogyakarta Graha. 2006), 38

para karyawan tidak nyaman maka karyawan akan sulit untuk berkembang dan sulit untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu pimpinan lembaga BMT Lantasir juga mempunyai inisiatif sendiri yang berbeda dengan lembaga lainnya dalam meningkatkan kerja karyawannya.

Lembaga BMT Lantasir selalu menekankan kepada karyawannya agar dalam bekerja selalu mempunyai sesuatu yang memotivasi dirinya sendiri dalam bekerja. Selain itu lembaga BMT Lantasir juga menerapkan kepada karyawannya dalam bekerja selalu ingat visi dan misi lembaga yakni, menjadikan koperasi yang maju, manfaat dan barokah untuk kesejahteraan masyarakat dan anggota. Inilah yang menjadikan BMT Lantasir dapat bersaing dengan lembaga lainnya dan dapat bertahan sampai sekarang dan seterusnya.

Lembaga keuangan syariah BMT Lantasir dalam perkembangannya dari awal berdirinya yaitu tahun 2009 sampai sekarang mengalami perkembangan yang sangat bagus dan dari tahun-ketahun perkembangannya mengalami peningkatan sebesar 10% sampai 15%.<sup>2</sup> Di BMT Lantasir tidak membedakan antara nasabah yang beragama islam dan beragama non islam, karena sesuai dengan misi yang sudah ditetapkan yaitu meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat. Umat disini bukan dalam arti umat islam saja akan tetapi seluruh umat manusia baik itu beragama islam, kristen, mauapun agama lainnya. BMT Lantasir selalu menekankan budaya organisasi yang syariah kepada para karyawannya sebagai acuan menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

---

<sup>2</sup> Wawancara dengan pimpinan BMT Lantasir Kediri

BMT Lantasir juga menerapkan peraturan-peraturan yang harus dijalankan oleh semua karyawannya agar lebih disiplin dan lebih mengerti bagaimana tanggung jawab sebagai seorang karyawan untuk lembaganya. Peraturan-peraturan yang ditetapkan seperti datang tepat waktu pukul 08.00 dan pulang jam 05.00, dan untuk peraturan-peraturan yang bersangkutan dengan masalah pembiayaan semuanya sudah ditetapkan dalam SK pengurus pembiayaan dan semuanya berdasarkan rapat pengurus (RAT) rapat anggota tahunan. Dengan adanya peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan tersebut maka diharapkan semua karyawannya dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tidak melanggarnya.

Budaya organisasi (*kebiasaan*) yang diterapkan di BMT Lantasir sangat berbeda dengan lembaga lainnya baik itu dalam syariah maupun konvensional. Dalam budaya organisasi, untuk menentukan lembaga dapat berkembang adalah pada lokasi berdirinya lembaga itu sendiri. Dengan lokasi yang mendukung perkembangan lembaga tersebut, lingkungan usaha yang dipilih harus mempunyai potensi untuk mencapai suatu keberhasilan, maka harus didukung dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan-karyawan yang ada di lembaga BMT Lantasir. Karyawan di lembaga BMT Lantasir dituntut untuk mempunyai keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya serta berprofesionalisme dalam bekerja. Dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing, diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal kepada lembaga BMT Lantasir. Upaya-upaya yang dilakukan oleh lembaga BMT Lantasir tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya adalah

agar mendapatkan sesuatu yang sudah ditargetkan. Budaya organisasi (*kebiasaan*) yang diterapkan oleh lembaga BMT Lantasir kepada karyawannya yaitu bekerja bukan semata-mata mencari rupiah saja, tetapi juga menerapkan nilai-nilai (*values*) yang sesuai dengan syariah islam. Nilai-nilai (*values*) tersebut yaitu niat beribadah, contohnya yaitu Niat, niat disini bukan sekedar memberi pinjaman kepada nasabah atau pembiayaan tetapi ada unsur *wa ta'awanu 'alal birri wat taqwa* (saling menolonglah kalian dalam hal kebaikan). Para karyawan di lembaga BMT Lantasir juga diwajibkan pada saat akan memulai melakukan pekerjaan masing masing untuk membaca niat dan berdo'a bersama-sama agar dalam melakukan pekerjaan diberikan kelancaran. BMT Lantasir juga menekankan kepada seluruh karyawannya untuk menjalankan jamaah sholat dikantor, minimal dikantor ada yang sholat berjamaah karena hukumnya fardhu kifayah bagi para karyawan Lembaga. Apabila ada hari-hari islam seperti hari Maulid Nabi Muhammad SAW, Bulan Rajjab, dan lain-lainya maka lembaga mengadakan tahliliah atau tumpengan bersama dengan karyawannya. Dengan diperkenalkan dan diterapkannya nilai-nilai (*values*) yang sesuai dengan syariah islamiyah, diharapkan seluruh karyawan dilembaga BMT Lantasir lebih mempunyai semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas tugasnya masing-masing, mempunyai pola pikir yang lebih baik dan lebih kreatif dalam bekerja. Apabila seluruh karyawan dilembaga BMT Lantasir mempunyai semangat yang tinggi untuk menjalankan suatu pekerjaan, tentu produktivitas kerja karyawan di BMT Lantasir akan semakin bagus.

Penelitian ini dilakukan di BMT Lantasis Pesantren Kediri karena perkembangan BMT Lantasis yang setiap tahunnya cukup baik, hasil yang diperoleh dan usaha yang dilakukan cukup baik dan nilai dasar dari budaya organisasi di BMT Lantasis Pesantren Kediri juga cukup baik. Penulis tertarik melakukan penelitian di BMT Lantasis untuk mengetahui apakah budaya organisasi yang diterapkan di BMT Lantasis Pesantren Kediri merupakan budaya dengan faktor kualitas yang baik dan benar-benar ditanamkan dengan kuat oleh seluruh anggotanya sehingga mempunyai peran dalam meningkatkan produktivitas kerja dan perkembangan di BMT Lantasis Pesantren Kediri tersebut. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil tema penelitian dengan judul **“Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas kerja Karyawan”**. (Study Kasus Di BMT Lantasis Kediri)

## **B. Fokus Penelitian**

- a. Bagaimana Budaya Organisasi di BMT Lantasis Pesantren Kediri ?
- b. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Lantasis Pesantren Kediri?
- c. Bagaimana Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan produktivitas kerja Karyawan di BMT Lantasis Pesantren Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Lantasis Pesantren Kediri.
- b. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Lantasis Pesantren Kediri.
- c. Untuk mengetahui Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Lantasis Pesantren Kediri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Proposal ini disusun oleh penulis dengan tujuan untuk memberikan informasi kepada penulis dan masyarakat sekitarnya.

a. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tentang peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada pada lembaga syariah BMT Lantansir Pesantren Kediri.

b. Bagi Penulis

Sebagai saran untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai peran budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dapat menerapkan serta membandingkan antara ilmu yang didapat selama perkuliahan yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam penguasaan materi yang sudah diperoleh diperkuliahan serta dapat menambah literatur dan berguna bagi penelitian lebih lanjut berkenaan dengan topik penelitian ini.

## **E. Telaah Pustaka**

Beberapa peneliti terdahulu mengungkapkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, dan penerapan strategi perusahaan. Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan yang selanjutnya akan bermuara pada prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu maka setiap perusahaan/organisasi harus memperhatikan dan memahami budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut karena organisasi yang mampu memahami landasan budaya organisasi yang kuat maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi serta memberikan keunggulan kompetitif pada organisasi.

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaan dari penelitian terdahulu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran untuk mendukung kegiatan penelitian berikutnya:

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Luluk Maknunah (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BMT Rahman Tulungagung. Dalam penelitian tersebut peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk mengukur sejauh mana pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam mengetahui seberapa besar pengaruhnya, hasil yang didapatkan oleh peneliti dengan cara menyebarkan angket/kuesioner kepada karyawannya selaku objek yang diteliti agar

mendapatkan hasil sesuai dengan yang dibutuhkan. Kemudian untuk obyek penelitian yang dilakukan oleh Luluk Maknunah berada di BMT Rahman Tulungagung.

Vidi Primadhani juga pernah melakukan penelitian hal yang sama tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Otsuka Indonesia. Dalam penelitian tersebut penulis menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hasil yang dicari yaitu dengan cara dihitung dari jumlah yang di dapatkan saat melakukan menyebarkan angket kepada para pegawai perusahaan, kemudian di jumlahkan hasilnya apakah ada pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruhnya budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai .<sup>3</sup>

Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan metode penelitian kualitatif, karena untuk mencari seberapa besar peran dari budaya organisasi tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan berbeda dengan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, yaitu dengan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan di lembaga tersebut dan sebelum melakukan wawancara peneliti harus melakukan observasi ketempat yang akan diteliti. Obyek yang dijadikan penelitian juga berbeda, penulis melakukan penelitian di lembaga BMT Lantasir yang bertempat di kelurahan Pesantren Kota Kediri.

---

<sup>3</sup> <https://www.jurnal.scripsi.pengaruhbudayakerja.com/> Diakses pada tanggal 03 agustus 2016