

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Amstring dan Baron (1998: 15) dalam Wibowo (2013: 7) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja setiap karyawan dalam sebuah perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan yang akan dicapai oleh perusahaan nantinya. Sebagai lembaga keuangan yang paling dekat dengan sektor usaha kecil menengah BMT memiliki peranan penting untuk memberikan dukungan modal agar sektor usaha tersebut terus berkembang. Perkembangan BMT yang cukup signifikan saat ini, memaksa setiap BMT yang bersangkutan untuk berlomba-lomba memberikan layanan yang terbaik bagi setiap nasabahnya. Kondisi tersebut menuntut BMT untuk memiliki karyawan-karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang harus siap bersaing dengan karyawan atau SDM lembaga lain ataupun bahkan bersaing

dengan lembaga keuangan syariah dan konvensional yang sudah ada sebelum BMT.

Karyawan atau SDM yang mumpuni tersebut akan tercipta apabila ada sebuah nilai tertentu dan faktor-faktor yang memberikan pengaruh secara terus menerus dan menjadi pondasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Diantara beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dari karyawan tersebut dan juga budaya organisasi. Dua hal tersebutlah yang menarik minat penulis untuk meneliti lebih jauh akan seberapa jauh pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dan dalam Wibowo (2013: 81) juga diterangkan bahwa budaya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi.

Menurut Thompson dan Stickland (2001) budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan (*beliefs*), prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki (2007) budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Menurut Amstrong (2005), budaya organisasi atau

korporat adalah pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang dapat diartikulasikan (Torang, 2013: 106).

Kilman & Serpa (1986: 42) dalam Ernawan (2013: 79) mengemukakan bahwa budaya dapat mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi. Pengaruh budaya terhadap organisasi/perusahaan dapat dibedakan atas tiga aspek, *Pertama* pengaruh mengarahkan, berarti budaya akan menggerakkan organisasi mengikuti suatu arah/tujuan tertentu. Budaya akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan organisasi. *Kedua* pengaruh merambat, derajat dimana budaya sudah meresap dan menjadikan wawasan bersama diantara anggota organisasi. *Ketiga* pengaruh menguatkan, derajat dimana budaya sudah mengakar kuat pada setiap anggota organisasi. Budaya dilaksanakan tanpa adanya paksaan/arahan.

Selain budaya organisasi, motivasi merupakan suatu faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja setiap karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Amstrong (1999: 57) dalam Torang (2013: 57) dikemukakan motivasi bersumber dari dua dimensi, yaitu: *extrinsic* atau motivasi buatan (sesuatu yang dilakukan untuk memotivasi individu), dan *intrinsik* atau motivasi hakiki (dorongan dari dalam diri individu).

Setiap BMT memiliki berbagai budaya kerja yang berbeda-beda, BMT Bina Ummah dengan “SIMPLE” dan BMT Al Ikhlas dengan “Bekerja adalah Ibadah” serta slogan lain yang dimiliki oleh setiap BMT lainnya. Budaya membaca Al-Qur’an setiap pagi untuk mengawali pekerjaan masing-masing, pengajian rutin sekali seminggu, dan berbagai budaya lain yang tercipta dan dilaksanakan setiap harinya tersebut akan menciptakan sebuah kondisi iklim yang kondusif dalam sebuah organisasi. Motivasi akan selalu tertanam dalam diri setiap karyawan dikarenakan dari sanalah segala keinginan yang ingin dicapai muncul dan diperjuangkan untuk dijadikan sebuah kenyataan.

Penelitian ini selain muncul dikarenakan adanya sebuah slogan yang menarik dari masing-masing BMT diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi dan motivasi ini berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan antara lain penelitian dari Prihayanto (2012) dengan judul *“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IVJawa Tengah – Daerah Istimewa Yogyakarta)* dan juga penelitian dari Nurjanah (2008) yang berjudul *“Analisis Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank DKI Syariah Cabang Wahid Hasyim Jakarta Pusat)*. Dari dua penelitian diatas terdapat sebuah hasil yang positif dan menggambarkan bahwasanya kinerja seorang karyawan dapat juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dari karyawan tersebut dan juga

dipengaruhi oleh budaya organisasi yang telah menjadi sebuah rutinitas dalam keseharian di lembaga tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, peneliti ingin menelaah lebih lanjut dan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam beberapa literatur juga telah dinyatakan bahwa keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti memilih BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas sebagai objek penelitian, hal ini dikarenakan peneliti merasa ada kemudahan dalam akses di kedua BMT tersebut, peneliti menganggap dalam beberapa penelitian terdahulu belum terdapat BMT sebagai objeknya, kedua BMT tersebut merupakan BMT yang telah memiliki cabang di hampir seluruh wilayah D.I.Yogyakarta, dan peneliti menilai bahwa kedua BMT tersebut cukup representatif untuk dijadikan objek penelitian.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) Bina Ummah adalah sebuah lembaga ekonomi berdasarkan syari'ah Islam yang bergerak dalam upaya pemberdayaan umat. Pemberdayaan diartikan bukan hanya sekedar membagi-bagi dana, tetapi lebih jauh adalah upaya meningkatkan taraf hidup yang lebih baik, tercermin dalam baiknya kualitas hidup, pola pikir, iman dan taqwa, serta kualitas proses kerja dan karya. *"Supaya harta itu jangan hanya beredar diantara orang orang kaya saja "* (QS. Al-Hasyr:7) adalah filosofi yang mendasari kehadiran BMT Bina Ummah di tengah-tengah masyarakat. Dana umat yang digalang meliputi simpanan masyarakat, dana zakat, infaq dan shadaqah. Bina Ummah berdiri sejak tahun 1995 dan mendapat izin

operasi pada tahun 2007, hingga saat ini telah memiliki 4 (empat) kantor layanan, meliputi Kantor Cabang Utama yang berlokasi di Jl. JAE Sumantoro No 24 Godean, Kantor Cabang Gamping, Kantor Cabang Ambarukmo serta Kantor Cabang Pakem. Saat ini BMT Bina Ummah terdaftar dalam beberapa asosiasi atau perhimpunan untuk BMT seluruh Indonesia, antara lain adalah: Pusat Koperasi Syariah DIY (PUSKOP DIY), Pusat Koperasi Syariah FORMES Sleman, Asosiasi BMT Seluruh Indonesia (ABSINDO) (www.binaummah.com).

BMT Bina Ummah memiliki sebuah slogan dalam budaya organisasinya, yaitu “SIMPLE” yang merupakan singkatan dari Save, Ikhlas, Mampu, Performance, Loyalti, dan Empati. Dari slogan tersebut dan motivasi setiap individu dapat diambil sebuah penilaian bagaimana atmosfer kerja yang diterapkan oleh manajemen BMT Bina Ummah. Slogan sebagai budaya organisasi tersebut secara tidak langsung akan memberikan suatu dampak yang akan berpengaruh pada kinerja setiap karyawan. Dengan adanya sebuah budaya organisasi yang sangat mumpuni tersebut penulis ingin mengetahui dan menguji lebih dalam, adakah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ataupun hanya sebagai pelengkap semata.

Sedangkan BMT Al Ikhlas didirikan pada tanggal 1 Februari 1995 oleh tim Yayasan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Umat (YP2SU). Tim YP2SU dengan beranggotakan empat orang yaitu Arief Budiman, Eko Novianto, Sumiyanto dan Abdul Aziz inilah yang selanjutnya menjadi pendiri dan pengurus BMT Al Ikhlas. Pada bulan April 1995 BMT

Al Ikhlas mulai menginduk pada Dompot Dhuafa Republika lewat Forum Ekonomi Syariah Yogyakarta (FESY). Kemudian pada tanggal 21 April 1995 beserta 19 BMT termasuk BMT Al Ikhlas diresmikan secara kolektif oleh Prof. Dr. Ing. B.J. Habibie yang disponsori oleh Asosiasi BPR Syariah Indonesia, Dompot Dhuafa Republika, dan Forum Ekonomi Syariah Yogyakarta. Sebagai suatu bentuk peningkatan pelayanan BMT Al Ikhlas menyediakan fasilitas ATM yang diartikan sebagai Anjungan Tunai Marketing. Dengan fasilitas ATM ini maka mitra BMT Al Ikhlas akan dilayani tidak hanya dikantor pelayanan saja tapi juga berupa kunjungan kerumah-rumah mitra untuk melakukan transaksi yang dibutuhkan. Sampai saat ini BMT Al Ikhlas telah memiliki 6 (enam) kantor cabang yaitu: Sleman, Klaten, Bantul, Godean, Kalasan, dan Kebumen. BMT Al Ikhlas telah menempati gedung baru milik sendiri sebagai kantor pusat yang berada di Jl. Pakel Baru Selatan No. 39, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta (www.bmt-alikhlas.com).

BMT Al Ikhlas juga memiliki slogan sebagai sebuah tolak ukur budaya organisasinya, yaitu “Bekerja adalah Ibadah” yang didalamnya terimplementasikan nilai keikhlasan, keadilan, kerja keras, kedisiplinan dan kesejahteraan. Dari slogan tersebut dan motivasi setiap individu bisa diambil sebuah penilaian tentang bagaimana landasan kerja setiap karyawan yang ada. Asumsi penulis tentang kinerja karyawan akan sangat baik bila mengacu pada slogan tersebut, dikarenakan nilai-nilai yang ada di dalamnya sangatlah bagus dan dapat memberi pengaruh pada setiap karyawan. Dengan demikian apakah

slogan dan motivasi yang ada itu apakah memang memberi pengaruh ataukah hanya sebuah seremonial bagi para karyawan.

Untuk mendapatkan nilai sebagai gambaran seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas, maka kuisioner peneliti gunakan sebagai media untuk mengukur besaran nilai pengaruhnya bagi kinerja karyawan di kedua BMT. Berdasar penelitian terdahulu dan beberapa literatur yang menunjukkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja setiap karyawan diantaranya adalah Budaya Organisasi dan Motivasi yang merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri dan lingkungan bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi komparatif pada karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas)”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam kegiatan operasional BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas. Maka diperoleh perumusan masalah pokok yang akan diteliti yaitu masalah Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas dengan pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah ?

2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah ?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas ?
5. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah.
2. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas.
3. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah.
4. Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al Ikhlas.
5. Untuk menganalisis apakah Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Praktisi

- a. Memberikan masukan bagi manajemen untuk memelihara maupun meningkatkan kinerja organisasi dengan mempertimbangkan karakteristik individu yaitu motivasi dan pemberdayaan budaya organisasi yang baik demi menjaga suasana dalam organisasi sebagai suatu kesatuan.
- b. Menambah atau memperkaya bukti empiris hubungan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan khususnya dalam industri jasa keuangan syariah.

2. Civitas Akademik

- a. Menambah pengetahuan bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya pengetahuan tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seorang individu sebagai sumber daya manusia dalam perkembangan lembaga keuangan syariah.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta, dapat memberikan tambahan informasi kepada setiap akademisi pada umumnya dan khususnya bagi

akademisi di lingkungan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.