

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri keuangan dan perbankan Islam sebagai instrumen untuk menggerakkan sektor riil yang secara luas dikenal sebagai institusi tanpa bunga yang beroperasi sesuai syariah Islam. Prinsip utama perbankan Islam adalah bahwa aktivitasnya dilaksanakan atas larangan riba (bunga) dalam sebuah format transaksi pelaksanaan bisnis dan aktivitas perdagangan atas dasar laba yang sah dan adil, memberi zakat (pajak atau sedekah), larangan monopoli, dan kooperasi demi pengembangan bisnis untuk kepentingan masyarakat secara halal.

Salah satu peran penting dalam suatu perusahaan adalah Sumber daya manusia, dimana perusahaan yang berhasil bergantung pada peran yang dijalankan oleh karyawan di dalamnya. Orientasi dari memperhatikan faktor manusia pada organisasi bukan berarti faktor lainnya tidak mempengaruhi, untuk mendukung terwujudnya tujuan perusahaan faktor lain juga diperlukan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia merupakan permasalahan perbankan syariah di Indonesia. Masalah yang dihadapi adalah perbankan mengalami kendala dalam menyeleksi karyawan perbankan yang memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan bidangnya. Saat ini perbankan syariah mengabil karyawannya dari perbankan konvensional. Terdapat sedikit Sumber Daya Manusia (SDM) yang diseleksi melalui lulusan perguruan tinggi syariah.¹ Dengan adanya pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) semakin ketatnya kompetisi bisnis jasa keuangan, menjadi tantangan perbankan syariah untuk bersaing serta berkontribusi pada produktivitas perekonomian syariah dengan memaksimalkan kinerja karyawannya sehingga tercapai hasil yang lebih optimal.² Untuk meningkatkan produk yang berkualitas suatu organisasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja sehingga tercapailah hasil yang optimal. Mengingat, aset yang penting suatu perusahaan adalah karyawan,

¹ www.kompas.com, diakses pada tanggal 10 Agustus 2017

² www.rwpublika.com, diakses pada tanggal 25 Oktober 2018

terdapat hal yang harus diperhatikan terkait peningkatan kinerja (Umam, 2010: 186).

Bagian dari lingkungan internal organisasi yang memadukan anggapan, kepercayaan dan nilai-nilai dimana para anggota organisasi memberi makna dan digunakan sebagai pedoman kerja merupakan Budaya kerja. Budaya kerja akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2017: 351). Penelitian sebelumnya oleh Ahmed & Shafiq (2014), Taurisa & Ratnawati (2012), dan Nikpour (2017), berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu juga keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya hasil penelitian Arifin (2015), Syauta, dkk (2012), dan Satyawati & Suartana (2014) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat yang tidak terlihat dimana mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak serta bekerja sesuai dengan budaya kerja adalah budaya organisasi (Waruwu, 31: 2010). Budaya organisasi yang kuat tidak akan berjalan mudah sehingga membutuhkan penyesuaian, jika suatu organisasi secara terus-menerus mengubah manajer publiknya dan karyawannya maka ini bisa dikatakan dengan perubahan lingkungan, lembaga publik semacam ini berisiko melemahkan budaya organisasinya.

Beberapa teori menjelaskan adanya hubungan yang signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja. Budaya mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan karena, nilai dan kepercayaan membentuk asumsi dasar serta preferensi yang memandu perilaku yang dapat memengaruhi

kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawan terhadap *supplier*, konsumen, bahkan terhadap satu sama lain adalah budaya perusahaan (Waruwu, 31: 2010). Penentuan kemampuan kinerja perusahaan dan dapat mengubah atau beradaptasi terhadap kondisi baru adalah Budaya perusahaan (Moehariono, 2012:358). Karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi dalam kerjanya maka perusahaan mampu memberikan balas jasa secara langsung (Maziah, 2016). Cara ini sangat efektif mendorong semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Tentunya ini harus disesuaikan dengan kemampuan suatu perusahaan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut *Spencer & Spencer* (1993) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai lima komponen antara lain *motives*, *traits*, *self concept*, *knowledge*, dan *skills*. Penjelasan komponen tersebut adalah (a) *Motives* adalah suatu dorongan bagi karyawan yang pada dasarnya mempunyai kebutuhan yang berbeda sesuai dengan keinginan dalam mendorong organisasi untuk bisa mencapai tujuan tertentu, (b) *Traits*, merupakan sikap terhadap pengembangan karir dalam menentukan penilaian karyawan berhubungan dengan struktur aktivitas normal melalui serangkaian posisi, jabatan serta pekerjaan dalam meningkatkan pengetahuan, kesadaran dan kemampuan yang mempengaruhi kemajuan karir, (c) *Self concept* adalah gambaran dari keyakinan yang bersangkutan dengan diri sendiri secara luas mengenai psikologi, fisik sosial serta emosional yang terbentuk dari pengalaman, (d) *Knowledge* merupakan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan informal, pengetahuan yang luas tergantung pada pengalaman yang didapatkan oleh individu, hal ini memengaruhi peningkatan organisasi, (e) *Skills* merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menghadapi berbagai tugas. Dari komponen tersebut akan dijadikan sebagai bahan pada penelitian. Menurut model *partner-lawyer* terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu, yaitu mengenai imbalan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan, imbalan internal (intensif), persepsi pada tugas, eksternal dan persepsi pada tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Sinambela, 35:2012). Hubungan antara kompetensi dengan kinerja sangat erat serta penting, kebenarannya ada serta akurat, apabila karyawan ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan bidangnya (*the right man on*

the right job). Sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola secara seksama dan sesuai agar tujuan perusahaan dapat tercapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Spencer, 1993:10). Kompetensi yang dimiliki karyawan perlu diperhatikan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Faktor pendorong pekerja untuk meningkatkan profesionalisme mereka dibidang pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan adalah kesenjangan antara pekerja dan tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Perbedaan karyawan dalam hal pendidikan yang tidak strata, menjadikan masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah. (Tri Rahayu Wulandari dan Anak Agung Ayu Sriathi, 2014). Kurangnya pemahaman menjadikan suatu pekerjaan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan. Suatu pekerjaan yang tidak optimal diakibatkan kurangnya koordinasi antar divisi. Hal ini mengindikasikan terdapat permasalahan pada kompetensi karyawan. Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi. Kompetensi berperan penting, pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sehingga kompetensi yang dimiliki seseorang dapat memengaruhi kinerja. Kompetensi merupakan gabungan antara sifat, keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dijadikan dasar untuk munculnya kinerja yang baik. Pendekatan kompetensi mencoba menyusun perilaku, pengetahuan, serta keterampilan yang menjadi dasar terwujudnya kinerja yang unggul pada suatu perusahaan. Adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah kompetensi bisa digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik bergantung pada kompetensi yang dimiliki, diukur dari kriteria yang digunakan. (Sriwidodo & Haryanto, 2010) berpendapat bahwa faktor kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bila kompetensi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sementara penelitian (Dhermawan, dkk 2012) membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun karyawan mempunyai kompetensi yang baik, hal ini tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, terdapat pada objek penelitian yang berbeda, serta perbedaan alat analisis yang digunakan. Selain itu, belum banyak penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel x yang terdiri budaya organisasi dan kompetensi konsep Spencer & Spencer pada satu penelitian. Dengan ini, kesimpulannya bahwa budaya organisasi dan kompetensi merupakan faktor yang mampu menunjang kinerja karyawan. Ini berlaku bagi perusahaan manapun, termasuk Pegadaian Syariah.

PT Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga keuangan non bank (LKNB) di Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis yaitu gadai, pembiayaan dan jasa lainnya. Selain melayani bisnis secara konvensional, Pegadaian juga memiliki unit bisnis Syariah yang produknya sesuai dengan syariat Islam, yaitu Pegadaian Syariah. Dikeluarkan UU No.7 tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1992 dan penyempurnaan menjadi UU No.10 Tahun 1998 tentang pokok- pokok perbankan yang di dalamnya mengatur tentang Pegadaian Syariah memberi peluang berdirinya lembaga keuangan syariah yang berdasarkan sistem bagi hasil. Pegadaian syariah adalah salah satu unit layanan syariah yang dilaksanakan oleh Perum Pegadaian. Berdirinya unit layanan syariah ini didasarkan atas perjanjian musyarakah dengan sistem bagi hasil antara perum pegadaian dengan bank muamalat Indonesia (BMI) untuk tujuan melayani nasabah Bank Muamallat Indonesia maupun Pegadaian.

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan Pegadaian Syariah

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SLTA/Sederajat	23
D3	3
S1	21
Total	47

Sumber: Pegadaian Syariah 2021

Dapat dilihat dari tabel di atas jumlah keseluruhan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan Pegadaian Syariah adalah 47 karyawan dengan jenis

kelamin laki-laki 36 dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 karyawan. Sehingga sistem rekrutmen Pegadaian syariah masih belum dikatakan Profesional. Oleh sebab itu, masih ada karyawan Pegadaian Syariah yang berpendidikan SLTA/Sederajat. Selain itu, adanya karyawan D3 ataupun S1 yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan tetapi, pada Pegadaian Syariah juga mempunyai beberapa karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari hasil wawancara dapat diketahui sistemasi perekrutan karyawan yang masih tidak sesuai akan menyebabkan dampak yang kurang baik dikemudian hari. Sehingga dapat menyebabkan kurangnya kooptensi kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pegadaian syariah berusaha untuk terus menggali kemampuan pegawai secara optimal baik untuk kemajuan karya ataupun untuk kontribusi bagi perusahaan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya dibutuhkan kompetensi diri untuk berinovasi serta nilai budaya kerja islami yang diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Fakta ini yang menyebabkan peneliti tertarik melakukan penelitian di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta. Karena karyawan mempunyai peran penting untuk keberlangsungan perusahaan, peneliti ingin membuktikan terkait hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Pegadaian Syariah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh signifikan pada variabel *motives* terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
3. Apakah *traits* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
4. Apakah *self concept* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
5. Apakah *knowledge* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
6. Apakah *skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
7. Apakah (*Motives, Traits, Self Concept, Knowledge, Skill*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel *motives* terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel *traits* terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel *self concept* terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel *knowledge* terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.

6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan pada variabel *skill* terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta.
7. Untuk mengetahui adakah pengaruh signifikan pada variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi suatu rujukan, informasi, serta evaluasi untuk dapat membuat penemuan baru dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan serta upaya pemberdayaan komitmen organisasional yang lebih efisien kepada seluruh anggota organisasi untuk dapat menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi serta kompetensi dalam pencapaian kinerja yang lebih maksimal.
2. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan akan melengkapi penelitian selanjutnya dalam pengembangan keilmuan serta kinerja perilaku keorganisasian.
3. Bagi Akademis, hasil dari penelitian ini diharapkan pihak akademis dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang dilakukatan serta pendukung sistem pembelajaran.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian pendahuluan yang berisi tentang gambaran umum mengenai penelitian. Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika peneliti serta beberapa uraian argumentasi tentang pentingnya penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian tentang budaya organisasi sebagai acuan pada penelitian. Terdapat

landasan teori yang membantu dan mempermudah dalam penulisan penelitian ini. Terdapat kerangka pemikiran yang mempermudah peneliti dalam menyelesaikan penelitian serta hipotesis yang menjadi dugaan sementara dalam penelitian ini.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode yang digunakan pada penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan yang digunakan, subjek penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, metode pembuatan uji instrumen, menjelaskan tentang teknik pengumpulan data dan model penelitian yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang bagian umum responden yang akan diteliti. Serta menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya pengolahan data, penganalisisan data yang akan dikaitkan dengan landasan teori yang telah diuraikan BAB II sehingga dapat diketahui dengan jelas bagaimana penelitian serta jawaban permasalahan dan tujuan penelitian ini sesuai atau tidak dengan hipotesis yang diajukan.

BAB V : PENUTUP

Penegasan tentang hasil analisis penelitian, jawaban atas rumusan masalah, dan kesimpulan singkat mengenai hasil pengujian hipotesis. Selanjutnya mengenai tentang kelemahan dari penelitian, saran dan rekomendasi untuk penelitian serta pihak atau instansi yang terkait dengan penelitian ini.