

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Umat manusia sebagai makhluk *Subhanahu Wa Ta'ala* tidak akan terlepas dari organisasi. Hal ini merupakan suatu karakteristik peradaban manusia sebagai makhluk sosial yang bermasyarakat dan tidak akan mampu mencukupi berbagai keinginan dan kebutuhan meskipun ia seorang yang memiliki kelebihan atau keahlian, maka demikianlah manusia membutuhkan suatu sarana atau alat untuk mencapai tujuan baik fisik maupun rohani. Sarana atau alat tersebut adalah organisasi (Hakim, 2012: 196).

Bank merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa pada bidang keuangan yang dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab aksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu bank.

Dalam konteks sumber daya manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan, untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan. Pelatihan karyawan akan meningkatkan kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan

yang baru, dan penyesuaian dengan peralatan yang baru. Hal ini akan bermanfaat pada penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan yang lain.

Penerapan sumber daya manusia dilingkungan organisasi perusahaan dalam mendayagunakan karyawan secara profesional diharapkan dapat memaksimalkan upaya untuk kesejahteraan karyawannya. Penerapan sumber daya manusia merupakan suatu media yang menjembatani kebijakan antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan kinerjanya. Agar dalam melaksanakan tugasnya karyawan mampu bekerja dengan sebaik-baiknya secara efektif dan efisien maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga dari aktivitas karyawan akan dapat dicapai tujuan yang diharapkan dan mencapai ukuran kuantitatif yang telah diproyeksikan.

Iklm organisasi harus dikelola secara baik oleh setiap anggota organisasi, karena budaya dan iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan perilaku karyawan dan merupakan ciri yang membedakan dengan organisasi lain. Pengelolaan budaya organisasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Nilai-nilai yang dianut secara bersama-sama ini merupakan landasan dan inti dari budaya perusahaan. Nilai ini mengandung konsep kepercayaan dan keyakinan individu yang akan menghadirkan kesadaran akan adanya arah dan tujuan bersama. Kesamaan nilai merupakan komponen penting dalam melihat kesesuaian nilai individu dengan organisasi.

Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama (Sopiah, 2008: 2).

Budaya organisasi diterapkan pada semua aspek kegiatan organisasi salah satu di antaranya adalah diterapkan dalam kegiatan evaluasi. Budaya organisasi memengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku para anggota organisasi mengenai penting atau tidaknya evaluasi dan bagaimana mereka melaksanakan budaya evaluasi. Persepsi, sikap, dan perilaku pemimpin dan para anggota organisasi dalam melaksanakan evaluasi membentuk budaya evaluasi (Wirawan, 2011: 284).

Budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Kesuksesan setiap organisasi bergantung pada seberapa sesuai individu dengan budaya dan sistem nilai dalam organisasi tersebut. Karena sistem nilai sebagai pembentuk budaya dalam organisasi tersebut akan menjadi prinsip dasar yang menentukan tingkah laku anggota organisasinya. Untuk itu, diperlukan pemahaman yang akurat tentang nilai-nilai budaya organisasi yang membangun dan mencegah nilai-nilai yang merusak yang pada akhirnya akan mempengaruhi komitmen anggota organisasi pada tujuan-tujuan organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, semakin kuat dan bagusnya budaya organisasi pada suatu

organisasi atau perusahaan maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi-organisasi lain (Sehani, 2015: 69).

Kinerja karyawan bagi perusahaan itu sangat penting, karena bagian yang terpisahkan dari pertumbuhan usaha, perkembangan dan kemajuan perusahaan secara sehat dan dinamis. Tuntutan terhadap karyawan agar mampu bekerja secara giat, efektif dan efisien adalah sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan daya saing terhadap perusahaan yang sejenis.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan dalam perbankan syariah untuk meningkatkan perkembangannya yaitu dengan mencapai kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan perusahaan, dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Namun, agar semua karyawan dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi bagi karyawan sebagai perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Budaya organisasi di Bank BNI Syariah teraktualisasi dalam bentuk sikap/perilaku dimana di antaranya yaitu amanah dan jamaah.

Agar budaya kerja di BNI Syariah betul-betul terbentuk dan menjadi acuan bagi segenap pegawai, maka perlu kerjasama dan menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang

optimal. PT Bank BNI Syariah adalah bank syariah di Indonesia yang menerapkan sistem Syariah dalam menjalankan operasionalnya. Kesadaran akan nilai-nilai yang dianut dalam suatu perusahaan akan melahirkan perasaan pada karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya dan rasa memiliki sebagai anggota organisasi sehingga akan selalu berusaha membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sejalan dengan uraian di atas BNI Syariah yang memiliki spesifikasi syariah dan melayani keluhan konsumen serta ditunjang dengan unit-unit pelayanan bank lainnya ini harus melakukan evaluasi kinerja karyawan agar keterampilan, sikap ketetapan dan kecepatan dalam bertindak akan meningkatkan profitabilitas bank.

PT Bank BNI Syariah dalam mewujudkan suatu perusahaan yang berbasis Syariah, maka diperlukannya penerapan budaya organisasi yang mengacu kepada amanah dan jamaah serta mampu menjalankan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab untuk memperoleh hasil yang maksimal dan bersinergi dalam menjalankan tugas dan kewajiban dan keramahan serta visi misi yang kuat dapat menjadi bank syariah yang unggul dalam layanan dan kinerja dengan menjalankan bisnis sesuai dengan kaidah (Sumber: PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru).

Berdasarkan penjelasan di atas berikut ini dijelaskan jumlah karyawan yang bekerja di semua unit PT Bank BNI Syaria`h Kantor Cabang Pekanbaru.

Tabel 1. Jumlah anggota karyawan PT Bank BNI Syari`ah Kantor Cabang Pekanbaru.

No	Lokasi	JumlahKaryawan
1	KCU	33 Orang
2	KCP: Panam	8 Orang
3	KCP: Pangkalan Kerinci	8 Orang
4	Kantor Kas Uin Suska	3 Orang
	Jumlah	52 Orang

Sumber Data : PT Bank BNI Syari`ah Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017.

Pada Tabel satu di atas dapat dilihat PT BNI Syari`ah Kantor Cabang Pekanbaru membawahi 4 cabang, dimana KCU memiliki 33 karyawan, KCU Panammemiliki 8 karyawan, KCP Pangkalan Kerinci memiliki 8 karyawan, Kantor Kas Uin Suska memiliki 3 karyawan.

Jika berbicara tentang kinerja karyawan maka salah satunya dapat dilihat dari Jumlah Nasabah. Penulis melakukan prasurevei ke PT Bank BNI Syari`ah Kantor Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil prasurevei jumlah nasabah dapat diberikan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut.

Tabel 2. Data Loyalitas (Jumlah Penabung) Berdasarkan Produk yang TersediaPT Bank BNI Syariah-Kantor Cabang Pekanbaru.

No	Tanggal	Jumlah/Peningkatan Nasabah		
		Giro	Tabungan	Deposito
1	31/12/2013	254	21.495	283
2	31/12/2014	251	27.805	275
3	31/12/2015	290	35.598	333
4	31/12/2016	338	45.486	455
5	31/12/2017	402	54.072	454

Sumber Data: PT BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru Tahun 2013-2017.

Berdasarkan Tabel dan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian jumlah tabungan PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang

Pekanbaru dilihat dari jumlah tabungan pada tahun 2013-2017 dimana terjadi kenaikan/peningkatan tiap tahunnya. Dari 5 unit PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru semua dapat mencapai jumlah tabungan/ target yang diinginkan pada tahun 2013-2017. Hal ini kemungkinan berpengaruh oleh beberapa hal yang berkaitan dengan kompensasi kerja karyawan.

Ini merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. Mengapa budaya organisasi yang ada tetapi belum optimal diterapkan. Sehingga mengalami penurunan jumlah karyawan diakibatkan karena menurunnya kinerja karyawan. Disinilah budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena seringkali budaya organisasi diacuhkan dan dianggap tidak penting pada suatu perusahaan, namun pada kenyataannya budaya organisasi ini sangatlah berfungsi dan dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan, baik dalam kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari seperti perilaku para karyawan dan dalam melayani nasabah yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan prestasi perusahaan secara keseluruhan.

Saat ini para karyawan di suatu perusahaan tidak semuanya memiliki kinerja yang maksimal dan tidak menutup kemungkinan terjadi di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. Diharapkan dengan hasil penelitian ini nantinya, saran akan optimalisasi penerapan budaya organisasi dalam perusahaan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, terlihat bahwasanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh

karena itu, peneliti tertarik mengangkat masalah ini menjadi suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”**

B. Perumusan Masalah

Setelah dilihat dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu bahan informasi dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan terutama manajer untuk mengambil keputusan manajerial dalam implementasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan penelitian ini sebagai tambahan bukti empiris yang diharapkan dapat menambah

pengetahuan berpikir dalam hal pengembangan wawasan terkait budaya organisasi yang diperkaya dengan nilai-nilai Islam.

3. Merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Ekonomi Syariah di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

E. Sistematika Penelitian

Secara garis besar, adapun sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri atas Latar Belakang Masalah; Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; dan Sistematika Penulisan.

BAB II: KERANGKA TEORITIS

Bab ini mengemukakan tentang kerangka teoritis yang berisi uraian tentang Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Tinjauan Penelitian Relevan, Variabel Penelitian, Konsep Operasional, Kerangka Konseptual, Hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang Gambaran Umum PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Situasi dan lokasi PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Visi dan Misi PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Struktur Organisasi PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Produk PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Deskripsi Data, Identitas Responden, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, Kinerja Karyawan, Analisis Data, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji-t (Uji Parsial), Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang Kesimpulan dan Saran dari penelitian.