

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi di Indonesia dewasa ini, terutama di kalangan dunia bisnis usaha makin nampak sekali tingkat persaingannya. Persaingan tersebut mendorong para pengusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam menghadapi tantangan-tantangan, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan, terutama permasalahan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia itu bukan hanya pembuat keputusan dan penegak peraturan ke karyawan, tetapi memiliki peran sebagai penasihat ahli dan anggota kelompok penyusunan strategi sebagaimana yang terjadi pada organisasi atau perusahaan-perusahaan terkemuka.

Keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi atau rendahnya kinerja seseorang akan membawa dampak penting bagi kelangsungan maupun perkembangan usaha. Oleh karena itu faktor tenaga kerja merupakan faktor yang penting dan menentukan proses produksi, maka perlu diperhatikan. Keberadaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keseluruhan organisasi perusahaan atau lembaga-lembaga pemerintah. Berkaitan dengan hal tersebut, salah satu persoalan yang harus diselesaikan adalah kualitas sumber daya manusia yang tercermin dari kinerja para karyawan yaitu dalam rangka menghadapi dan memenangkan persaingan baik secara lokal maupun secara global.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>1</sup> Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja individu, diantaranya adalah motivasi karyawan tersebut dan budaya organisasinya.<sup>2</sup>

Budaya adalah keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan menjadi pedoman tingkah lakunya.<sup>3</sup> Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan

---

<sup>1</sup>Suyadi Prawirosentono : 2003

<sup>2</sup>Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta : Erlangga, 2002) h.55

<sup>3</sup>Koentjaraningrat : 2002

tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.<sup>4</sup>

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik seperti dikemukakan oleh Edwin B Flippo.<sup>5</sup> Kondisi lingkungan kerja secara harafiah adalah kualitas fisik yang dapat dilihat dan dirasakan keberadaannya oleh karyawan. Semakin baik lingkungan kerja akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pendukung bagi aktivitas-aktivitas pekerjaan. Dengan kata lain, adanya pengaruh negatif kinerja dapat ditimbulkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik dan berakibat terganggunya tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan

Motivasi juga merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.<sup>6</sup> Manusia mempunyai motivasi untuk bekerja atas dorongan memenuhi kebutuhan dasarnya. Energi manusia yang tersimpan dalam motivasi dapat menjadi sumber utama bagi pengembangan diri dimanapun ia berada dan merupakan penyuluh semangat bagi terciptanya kinerja karyawan. Motivasi adalah upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.<sup>7</sup> Robbins<sup>8</sup> mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari

---

<sup>4</sup>Gering Supriyadi, dan Tri Guno, 2002, h.125

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 215

<sup>6</sup> Manullang, 2001, h. 146

<sup>7</sup> Hakim, 2006

<sup>8</sup> 2006

kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.<sup>9</sup>

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja secara optimal dan bisa terlihat dari kinerja kerjanya. Sebaliknya karyawan yang motivasi kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja kerja karyawan tinggi. Disamping hal tersebut, hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu pula dengan manajemen yang islami. Tentu nilai-nilainya adalah islam. Dalam hal ini adalah bagaimana menciptakan budaya organisasi yang kondusif tentu dengan dasar nilai-nilai islami. Dalam firman Allah dijelaskan tentang bagaimana manusia hidup secara bersama atau kelompok. Hal ini misalnya terlihat pada salah satu lembaga keuangan syari'ah di salah satu kota Bandung yaitu *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Barrah Kota Bandung.

BMT Barrah Kota Bandung adalah sebuah lembaga keuangan mikro yang menjalankan prinsip syariah perpaduan antara lembaga sosial dan bisnis. Garapan bidang sosialnya adalah menghimpun dan menyalurkan dana zakat, infak, shadaqah dan lainnya dari para *aghnia* (muzaki) kepada 8 *asnaf mustahiq* sesuai dengan al-quran akan tetapi skala prioritas kepada fakir dan miskin. Adapun garapan bisnis adalah memediasi antara *aghnia* yang kesulitan mengelola

---

<sup>9</sup> Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006

keuangannya, dihimpun melalui produk simpanan BMT Barrah dan disalurkan kepada pelaku-pelaku usaha mikro yang membutuhkan modal kerja melalui produk pembiayaan BMT Barrah.

Dalam perkembangannya BMT Barrah selalu berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini pula harus sejalan dengan bagaimana perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mampu menciptakan budaya organisasi yang kondusif agar berimbas pada kinerja kerja yang optimal. Sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kemunduran dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu illahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup kebudayaan, itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya.

Berdasar pada latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Barrah Kota Bandung.*

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, Diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini diduga bahwa motivasi karyawan dalam bekerja berpengaruh pada kinerja. Tidak hanya itu, budaya organisasi yang kondusif dan memiliki nilai-nilai Islam juga tampaknya merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian kedalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasikerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung;
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung;
3. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung secara simultan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan dapat berguna:

1. Manfaat praktis, dapat dijadikan masukan terhadap evaluasi kinerja karyawan BMT Barrah Kota Bandung;

2. Manfaat teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian dunia ilmu pengetahuan dan menjadi kekayaan bagi kajian keilmuan ekonomi Islam.

#### E. Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel 1-1 Kajian penelitian terdahulu**

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	TAHUN	HASIL PENELITIAN
1.	Hernowo Narmodo dan M. Farid Wadji	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri.	2009	Hasil Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (H2)
2.	Elya Wati	Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah	2010	Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman <i>Good Governance</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

		(Studi Pada Auditor Pemerintah di BPKP Perwakilan Bengkulu)		
3.	Anak Agung Wiranata	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Stres Karyawan (Studi Kasus CV. Mertanadi).	2011	Hasil Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H1).
4.	Yohana Ayu Wulan dan Bambang Purwanggono	Pengaruh Reward System dan Motivasi Karyawan Terhadap Inovasi Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. TELKOM Indonesia Jateng & DIY).	2011	Hasil Reward Sisyem berpengaruh terhadap kinerja (H3). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H2).
5.	Pehlevi, dkk	Pengaruh Penerapan Metode Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Negeri	2012	Hasil Reward berpengaruh terhadap kinerja (H3). Punishment



		Sipil di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Ciligon.		berpengaruh terhadap kinerja karyawan (H4).
--	--	---	--	---

Berdasarkan tabel di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi pembeda dengan penelitian sebelumnya yaitu difokuskan meneliti pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Barrah Kota Bandung. Adapun yang menjadi persaaan dengan peneliti sebelumnya adalah sama-sama fokus pada variabel kinerja karyawan.

## F. Kerangka Pemikiran

Pengertian Motivasi menurut Manullang<sup>10</sup> berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Sedangkan Amin Wijaya<sup>11</sup> mendefinisikan budaya kerja / budaya organisasi sebagai kerangka kerja yang menjadikan pedoman tingkah laku sehari hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Malayu Hasibuan<sup>12</sup> kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Dari pendapat diatas maka peneliti merumuskan bahwa motivasi kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas kerja, mengurangi ketegangan pada mata dan

<sup>10</sup> Manullang, M, *Manajemen Personallia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.

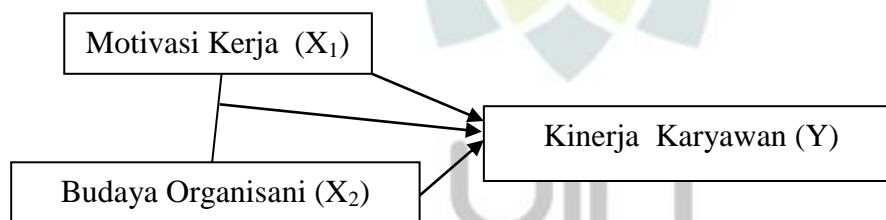
<sup>11</sup> A.A. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

<sup>12</sup> Manullang, M, *Manajemen Personallia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.

keinginan rohaniyah serta semangat kerja lebih baik dan prestise untuk instansi yang bersangkutan. Tidak hanya itu, budaya yang kuat sering dikatakan membantu kinerja, karena dapat menciptakan suatu motivasi yang luar biasa dalam diri karyawan. Kadang kadang ditegaskan bahwa nilai nilai dalam perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk sebuah organisasi, rasa komitmen atau loyal selanjutnya dikatakan membuat orang berusaha lebih keras. Budaya yang juga dikatakan membantu kinerja karena memberikan struktur dan kontrol yang dbutuhkan tanpa harus berstandar pada birokrasi formal yang mencekik, yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Dari penjelasan di atas, maka dikembangkanlah sebuah model kerangka teoritis untuk penelitian ini, sebagai berikut:

**Gambar 1-1 Model kerangka teoritis**



## **G. Hipotesis**

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut.<sup>13</sup> Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_1$ ; Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
2.  $H_2$ ; Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;

---

<sup>13</sup>*Ibid*, h. 93.

3. H<sub>3</sub>; Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

