

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan baik tim ataupun individu. Untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan kinerja karyawan yang terampil serta profesional. Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting yang mampu mengelola perusahaan dan memberikan kinerja yang berkualitas karena jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan yang hendak dicapai tidak akan berhasil.

Pada era saat ini sumber daya manusia dituntut untuk berkerja secara optimal dalam menyelesaikan suatu tugas untuk dapat tercapainya tujuan organisasi. Upaya tersebut dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena peran manusia sebagai perencana, pelaku dan membantu untuk mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Karyawan yang kompeten dinilai jadi kunci kesuksesan perusahaan. Sebuah perusahaan akan dapat bergerak maju secara dinamis apabila memiliki sumber daya manusia berkualitas. Sebaliknya, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya, meski sumber daya yang lain terpenuhi.

Menurut Sedarmayanti (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diacapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, dimana karyawan telah memenuhi standar sebuah organisasi dan mendukung

tercapainya keinginan dan tujuan sebuah perusahaan. Suatu kemampuan dan usaha yang tinggi mendorong karyawan untuk meningkat kualitas dan kuantitas kinerja yang akan dicapai sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang tinggi sehingga akan mendapatkan pencapaian yang baik, Afandi (2018). Kinerja karyawan tidak selamanya berjalan dengan baik namun terkadang kinerja bisa terjadi peningkatan juga penurunan. Terwujudnya suatu kinerja karyawan yang baik bisa diakibatkan karena adanya sebuah kemauan yaitu karyawan mampu mengembangkan dan meningkatkan kemauan dari setiap individu maupun dari kelompok agar bisa berkerja secara optimal.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Tingkat kinerja karyawan cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku, Gibson (2010). Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memungkinkan anggota-anggota untuk memahami peran mereka dalam organisasi dan norma-norma organisasi, Luthans (2011). Budaya organisasi sangat berpengaruh penting terhadap perilaku para anggota organisasi karena system nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang diterapkan dan memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Selain budaya organisasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap

pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di lihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dahulu yang dilakukan Slamet Widodo (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syardiansah, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Wan Dedi Wahyudi (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Lavinia Korengkeng, dkk (2019) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan Sari Girsang (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat *gap* dari perbedaan hasil penelitian terdahulu, dan dirangkum dalam Tabel 1.1 berikut, selanjutnya peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh budaya

organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil dari penelitian terdahulu dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Ringkasan *Research Gap*

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

| No | Peneiti | Variabel Independen | Variabel Dependen | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| 1. | Slamet Widodo (2020) | Budaya Organisasi | Kinerja | Berpengaruh |
| | | Kepuasan Kerja | | Tidak berpengaruh |
| 2. | Syardiansah, dkk (2020) | Budaya Organisasi | Kinerja | Berpengaruh |
| | | Kepuasan Kerja | | Tidak berpengaruh |
| 3. | Wan Dedi Wahyudi (2019) | Budaya Organisasi | Kinerja | Tidak Berpengaruh |
| | | Kepuasan Kerja | | Berpengaruh |
| 4. | Lavina, dkk (2019) | Budaya Organisasi | Kinerja | Tidak berpengaruh |
| | | Kepuasan Kerja | | Tidak berpengaruh |
| 5. | Wulan Sari (2019) | Budaya Organisasi | Kinerja | Tidak berpengaruh |

Sumber : Research gap penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel 1.1 ringkasan *research gap* yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan atau ketidakkonsistenan, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng.

Penelitian ini mengambil tempat di PT. BPR Syariah Lantabur Tebuireng yang berlokasi di Jl. A Yani Ruko Citra Niaga, Blok E No 11 Jombang. PT BPR Syariah Lantabur tebuireng merupakan lembaga keuangan mikro yang didirikan oleh keluarga besar Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an dan telah berdiri selama 16 tahun. Berdirinya PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng ini diharapkan dapat membantu memudahkan kebutuhan ekonomi masyarakat yang sedang berjalan. Dengan adanya PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng ini tidak hanya menerima

simpanan dari masyarakat tetapi juga menyalurkan kredit kepada masyarakat. Menyalurkan kredit merupakan kegiatan menjual dana yang berhasil dihimpun dari masyarakat, kegiatan ini dikenal dengan nama kegiatan *lending*. Namun pada kenyataan saat ini kegiatan penyaluran kredit (*lending*) tersebut ditandai dengan munculnya *fintech*, dimana inovasi tersebut bidang keuangan yang berbasis teknologi dengan menawarkan layanan pinjaman secara online. Dengan adanya pesaing-pesaing tersebut PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng siap menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan fenomena yang peneliti dapatakan di lapangan, masih dijumpai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Ada beberapa kinerja karyawan yang belum bisa mencapai target seperti karyawan bagian marketing dalam menyalurkan data pinjaman kepada nasabah. Adapaun kinerja karyawan bagian penghimpunan dana (*funding*) dalam memproses dokumen administrasi nasabah pendanaan dengan baik tanpa ada kesalahan dan karyawan mengunkan waktu berkerja dengan sebaik mungkin.

Adapun kinerja karyawan tidak lepas dari budaya organisasi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng budaya organisasi dapat dilihat dari karyawan memiliki sikap toleransi dan mentaati peraturan yang di terapkan di perusahaan. Seperti budaya organisasi yang diterapkan pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng adalah setiap pagi sebelum melakukan aktivitas pekerjaan semua karyawan melakukan breafing atau evaluasi kinerja dan do'a bersama dengan pimpinan. Dalam melakukan evaluasi pimpinan tidak segan memberikan arahan kepada karyawan dan memberikan

motivasi kepada untuk selalu berkerja dengan baik apabila melayani nasabah. Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya organisasi dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan HRD di PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Kepuasan kerja di PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng dapat dilihat dari bonus yang diberikan kepada karyawan yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Untuk masalah gaji PT BPR Syariah Lantabur menerapkan standar gaji UMR Jombang, serta menerima bonus yang tidak semua bagian karyawan berhak mendapatkan bonus tersebut, hanya beberapa bagian seperti karyawan bagian *marketing* perlu diapresiasi dengan penambahan bonus karena di lapangan mereka perlu menghadapi nasabah ketika sedang menyalurkan dana kredit. Untuk bagian *back office* perusahaan mengapresiasi dengan tambahan uang lembur. Fenomena kepuasan kerja juga terlihat dari jenjang karir. Di PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng jika karyawan ingin naik jabatan maka perlu adanya evaluasi seperti dari aspek keilmuan dasar, target dan leadership. Dari aspek tersebut jika belum terpenuhi maka karyawan tidak bisa naik jabatan.

Bedasarkan latar belakang dan teori-toeri diatas dapat diketahui bagaimana hubungan budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng
2. Untuk dapat mengetahui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari peneltian ini dapat diharapkan penulis mempunyai manfaat yaitu:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat diharapkan memberikan sumber referensi pemikiran pada PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng di dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang telah di dapat.