

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Latar belakang dimaksudkan untuk menjelaskan alasan mengapa masalah dalam penelitian ingin diteliti, pentingnya permasalahan dan pendekatan yang digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut baik dari sisi teoritis dan praktis. Latar belakang masalah penelitian berisi informasi tentang suatu masalah dan atau peluang yang dapat dipermasalahkan agar ditindaklanjuti lewat penelitian, termasuk hal-hal yang melatarbelakanginya.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas. (Wicaksana 2016)

Faktor yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok. Komitmen tersebut dapat tercapai apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Organisasi harus memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. (Fabiana Meijon Fadul 2019)

Dalam suatu lembaga atau organisasi, komitmen merupakan suatu ikatan dimana seseorang bersedia membantu lembaga tersebut dengan suatu kemampuan dan dapat menyesuaikan diri dengan kejadian yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Menurut Irawati dan Mustakim, komitmen sebagai konseptualisasi rasa tanggung jawab pada tugas pekerjaan, keterikatan yang mendalam dengan organisasi, dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai yang dihayati bersama oleh seluruh anggota organisasi mempengaruhi tinggi-rendahnya prestasi kerja pegawai. (Nawawi dan Pebruary 2019)

Pada riset yang dilakukan oleh (Ainun Elva Nuraliza dan Amru Nawawi dan Silviana Pebruary). Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, dan sebaliknya yang lemah atau negatif akan

menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budayanya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja organisasi. (Nawawi dan Pebruary 2019)

Beberapa riset yang telah dilakukan beberapa diantaranya (Shodiq Ashori, Febtia Ulfah, dan Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami). Menghasilkan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Ponorogo. Selanjutnya pada riset yang dilakukan oleh Febtia Ulfah hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) BMT Amanah Ummah Sukoharjo. Terakhir riset yang diteliti oleh Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena berfokus pada budaya organisasi yang memiliki beberapa indikator seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, hasil investasi, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Terdapat perbedaan posisi penelitian berdasarkan lokasi diantara semua variabel tersebut yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

Salah satu variabel yang berhubungan dengan penentuan peningkatan kinerja BMT adalah budaya organisasi. Budaya kerja Islami ini biasanya diuraikan oleh para karyawan dalam bentuk-bentuk yang umum yang diyakini anggotanya. Setiap BMT mempunyai budaya masing-masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh karyawan BMT sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis lembaga keuangan. Pengelolaan sumber daya manusia juga dapat menjadikan keunggulan bersaing bagi suatu BMT, terutama apabila mereka memiliki keahlian yang mampu mendukung strategi bisnis BMT. Serta didukung dengan komitmen karyawan yang tinggi atas BMT tempat karyawan tersebut bekerja.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki kelebihan dana. Fungsi BMT selanjutnya adalah menyalurkan dana yng diperoleh kepada

masyarakat yang membutuhkan dana sebagai tambahan modal kerja. Berdasarkan fungsi tersebut, maka kredibilitas serta kinerja BMT diharapkan mampu optimal agar terwujud rasa percaya masyarakat.

Awal merintis BMT (Baitul Maal wa Tamwil) Amanah di dirikan oleh 24 orang anggota pendiri pada tanggal 23 Mei 2007 di Aula Panti Asuhan Muslimin Kota Baubau; dalam 4 (empat) tahun perjalanan, saat ini BMT Amanah sudah memiliki 10 cabang yang tersebar di hampir semua Kabupaten/Kota Kendari Sulawesi Tenggara seperti Baubau, Kendari, Ereke Kab.Buton Utara, Tinanggea Kab.Konawe Selatan, Poleang Kab.Bombana dan Pasarwajo-Mawasangka untuk di Kab.Buton. Alhasil, sampai dengan Desember 2010 BMT Amanah telah memberikan pelayanan pembiayaan kepada 8.069 orang pengusaha mikro dengan total portofolio pembiayaan sebesar kuang lebih Rp.10,4 milyar rupiah.

Alasan peneliti mengambil penelitian di BMT Amanah adalah salah satunya melalui dari observasi dan dikarenakan pernah magang atau PPL (Praktik Pengalaman Lapangan) peneliti melihat adanya beberapa masalah yang ada di BMT Amanah yaitu masih kurangnya penerapan tepat waktu masuk kantor dan juga yang dimana beberapa dari karyawan memang memiliki tugas di luar kantor dan ada juga di dalam kantor sehingga menarik untuk dikaji bagaimana iklim kerja pada perusahaan tersebut dengan melibatkan variabel

komitmen dan budaya organisasinya. Dari latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Amanah di Kota Kendari“

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah ternyata banyak faktor yang menentukan Kinerja Karyawan. Batasan penelitian ini meliputi variabel-variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Pada Komitmen organisasi menggunakan indikator affektif, berkelanjutan, dan normatif. Pada budaya organisasi menggunakan indikator inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi terhadap tim, agresivitas, dan stabilitas. Sedangkan pada kinerja karyawan menggunakan indikator kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Kota Kendari?.

2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Kota Kendari?.
3. Bagaimana pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang ingin penulis capai pada penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Kota Kendari.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Kota Kendari.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Amanah Kota Kendari.

1.5 Manfaat Penelitian

1.3.1 Kegunaan Teoritis

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memberikan wawasan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai *komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Amanah*

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Bagi BMT Amanah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu saran atau informan untuk pengambilan keputusan dalam merencanakan strategi selanjutnya jika terjadi masalah dalam kinerja karyawan BMT Amanah.

b. Bagi Lembaga (BMT Amanah Kota Kendari)

Dapat digunakan sebagai evaluasi strategi dan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan suatu permasalahan dan mengambil keputusan di masa yang akan datang dalam hal kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta pengembangan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan perbankan syariah, dan penelitian ini dapat digunakan menjadi bahan informasi tentang pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.6 Definisi Operasional

Operasional adalah sesuatu yang digunakan untuk memudahkan pengukuran suatu variabel, atau suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

1. Komitmen Organisasi

Dalam suatu lembaga atau organisasi, komitmen merupakan suatu ikatan dimana seseorang bersedia membantu lembaga tersebut dengan suatu kemampuan dan dapat menyesuaikan diri dengan kejadian yang tidak dapat diprediksi sebelumnya.

Komitmen organisasi adalah dimana seseorang atau personilnya atau karyawannya memihak terhadap organisasi tersebut dengan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh karyawan BMT sebagai suatu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja bisnis lembaga keuangan

3. Kinerja Karyawan

kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:548).

Menurut Silalahi (2013:408), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

1.7 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pembahasan dalam setiap bab dan sub bab pada sebuah penelitian. Sistematika pembahasan pada penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HAASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan uraian tentang hasil atau temuan penelitian dan pembahasannya. Hasil penelitian dan pembahasannya dapat disajikan dalam satu kesatuan atau terpisah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran.

Bagian akhir berisi tentang daftar pustaka, lampiran, riwayat hidup dan pernyataan keaslian