

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank dibagi menjadi dua bentuk yaitu Bank Syariah dan Bank Konvensional, dimana perbedaan antara keduanya terletak pada sistem bagi hasil dan bunga.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang bertugas menghimpun dana dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa lainnya yang berdasarkan pada asas kemitraan, keadilan, transparansi dan universal serta melakukan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip Syariah. Dalam Undang-undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan Syariah, yang dimaksud dengan Bank adalah badan usaha yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk kredit atau

bentuk lainnya serta memberikan jasa-jasa lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.¹

Bank syariah sebagai lembaga intermediasi antara pihak investor yang menginvestasikan dananya di bank kemudian selanjutnya bank syariah menyalurkan dananya kepada pihak lain yang membutuhkan dana.²

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari

¹ Ikit, *Manajemen Dana Bank Syariah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018), h.12.

² Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2011), h. 32.

perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.³

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam perusahaan yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam perusahaan sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien, sumber daya manusia menjadi sumber unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di perusahaan.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun budaya organisasi yang akan mengarahkan kinerja dari anggota perusahaan.

Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang berupa makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam

³ Ria Prasetya Safitri, "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan", Jurnal Management Vol.2 NO. 2, 2018. H. 198.

suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain.⁴

Budaya dalam perusahaan merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut.⁵

Budaya perusahaan akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para karyawan termasuk kesadaran untuk meningkatkan kinerjanya. Menyadari betapa pentingnya budaya perusahaan maka dari itu pemahaman internalisasi budaya perusahaan merupakan salah satu hal yang penting dalam rangka pembentukan perilaku karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.⁶

⁴ Imam Adi, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT.Bank BTN KCS Yogyakarta)”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017), h. 1.

⁵ Gabriela V. Wales, dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado” *Jurnal EMBA* Vol.5 No.3, 2017. h. 4435.

⁶ Ria Prasetya Safitri, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Management* Vol.2 NO. 2, 2018,h. 199.

Berdasarkan hasil survey awal, diketahui bahwa Bank BTN Syariah memiliki 6 (enam) budaya perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh BTNers dalam mencapai visi Bank BTN yang disingkat dengan AKHLAK yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan ditempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja, karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, dengan adanya motivasi dalam diri seseorang pegawai, akan mendorong pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin.⁷ Motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak

⁷ Ria Prasetya Safitri, "*Pengaruh Budaya Perusahaan...*,h.199.

mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.⁸

Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja, dengan kata lain menunjukkan suatu kinerja. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja di dalam suatu perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik oleh pimpinan maupun karyawan. Kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri untuk melahirkan karyawan yang profesional. Setiap perusahaan tentu menginginkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karena akan

⁸ Aristrakus Didimus Rumpak, *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute”*, h. 1.

mendorong pada berkembangnya perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang baik, sedangkan karyawan yang kinerjanya rendah akan menunjukkan hasil kinerja yang buruk. Dengan demikian semakin baik kinerja karyawan maka semakin sukses perusahaan tersebut, begitu juga sebaliknya, sehubungan dengan hal itu maka penilaian terhadap kinerja karyawan sangatlah diperlukan.⁹

PT. BTN KCS Serang adalah salah satu badan yang bergerak dalam bidang penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan atau lembaga penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain bertugas melaksanakan fungsi intermediasi keuangan di Serang. Sebagai salah satu Bank Umum Syariah, PT. BTN KCS Serang berpegang teguh pada visi “Menjadi *The Best Mortgage Bank* di Asia Tenggara pada tahun 2025”¹⁰

Seluruh unit kerja BTN Syariah wajib mengimplementasikan *core values* AKHLAK sebagai budaya

⁹ Dewi Kuraesin, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat” (Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Jakarta, 2017), h. 4.

¹⁰ <https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> diakses pada tanggal 12 Juni 2021 pukul 17: 50

perusahaan Bank BTN Syariah yaitu dengan memegang teguh kepercayaan yang diberikan, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, saling peduli, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, dan membangun kerjasama yang sinergis.¹¹

Dimasa pandemi ini BTN Syariah mengalami kenaikan Aset sebesar 18,43% serta laba perseroan melampaui target yang ditetapkan dengan pertumbuhan mencapai 655,71% dibandingkan posisi tahun sebelumnya. Hal tersebut menjadi bukti nyata ditengah pandemi para pegawai tetap dapat bekerja dan berkarya. Perseroan mampu melalui tantangan dengan kerja sama yang solid, disiplin kerja dan fokus terhadap pencapaian target dan strategi yang tepat. Hal ini dikarenakan perseroan berada dalam jalur yang tepat untuk menjalani visi utamanya menjadi *Best Mortgage Bank in South East Asia*. Visi dan misi ini dapat terwujud dengan strategi yang telah ditetapkan dan diperkuat dengan mengusung budaya organisasi yaitu AKLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) serta

¹¹ Buku Kemilau Produk dan Jasa Layanan BTN Syariah

adanya motivasi dari para atasan yang menjadikan karyawan lebih semangat dan bersinergi. Visi dan Misi tidak akan tercapai tanpa penerapan budaya perusahaan yang baik¹²Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yaitu Imam Adi, melalui uji Ttest mampu membuktikan bahwa (1) budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, (3) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya melalui analisis jalur yaitu budaya organisasi dan komunikasi organisasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.¹³

¹² <https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> diakses pada tanggal 07 Juli 2021 Pukul 09:00

¹³ Imam Adi, “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT.Bank BTN KCS Yogyakarta)*”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga, 2017).

Hasil lain yaitu dibuktikan oleh Ria Prasetya Safitri menunjukkan bahwa (1) budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, artinya jika budaya perusahaan ditingkatkan maka motivasi kerja akan meningkat pula. (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula. (3) budaya perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika budaya perusahaan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.¹⁴

Hasil yang sama dibuktikan oleh Dewi Kuraesin yang dilakukan pada BTN Syariah Kantor Pusat, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta terdapat pengaruh antara variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).¹⁵ Denok Sunarsi dan Ine Yuliani dalam penelitiannya mengenai “ Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya

¹⁴ Ria Prasetya Safitri, “Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”, Jurnal *Management* Vol.2 NO. 2, 2018.

¹⁵ Dewi Kuraesin, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat*” (Skripsi Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Jakarta, 2017).

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Tangerang.¹⁶

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah KCS Serang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah pengaruh nilai-nilai budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah KCS Serang.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah agar pembahasan tidak menyimpang dari

¹⁶ Denok Sunarsi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Tangerang” *Jurnal Ilmiah SEMARAK* Vol.2 No. 1, 2019.

permasalahan yang diteliti. Penelitian ini hanya membatasi nilai-nilai budaya organisasi pada BTN Syariah yaitu AKHLAK (Amanah, Kompetif, Humoris, Loyal, Adaptif, Kolaboratif), Indikator dalam motivasi yaitu Keberhasilan, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung Jawab, dan Pengembangan serta pengukuran kinerja karyawan BTN Syariah KCS Serang berdasarkan pendapat Moeherino dengan 6 indikator yaitu (efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menelaah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang.
2. Untuk menelaah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang.
3. Untuk menelaah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan praktisi maupun teoritis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pembaca dan tambahan informasi bagi pihak lain yang ingin mempelajari budaya organisasi dan motivasi kerja serta pengaruhnya pada sektor perbankan syariah.

3. Bagi Pihak yang Terkait

Diharapkan pula dari penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi pihak-pihak terkait, khususnya para pegawai Bank Syariah dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab, adapun secara garis besar muatan yang terkandung dalam masing-masing bab sebagai berikut:

BAB Kesatu Merupakan pendahuluan yang berisi tentang: Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Perumusan Masalah, Pembatasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB Kedua Merupakan Landasan teoritis. Bab ini menguraikan teori-teori tentang budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan, hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

BAB Ketiga Merupakan Metodologi Penelitian. Dalam bab ini menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, teknik analisis data, dan skedul penelitian.

BAB Keempat Merupakan Penelitian dan Pembahasan. Pada bab ini menjelaskan mengenai deskripsi data, gambaran umum responden, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian.

BAB Kelima Merupakan Penutup. Bab ini berisi tentang Kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dan berdasarkan kesimpulan tersebut akan diberikan saran yang sekiranya dapat bermanfaat.