

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (*human resource*) merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi bisnis atau non bisnis. Peranan penting dari sumber daya manusia adalah menciptakan nilai bagi organisasi dimana mereka bekerja. Nilai yang berdasarkan pada asumsi dasar yang telah disepakati bersama pada saat organisasi tersebut berdiri. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, apabila sumber daya manusianya berkualitas. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari loyalitas, motivasi kerja dan kinerja yang optimal. Sekarang yang menjadi tantangan utama adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Susanto (2006) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi.

Menurut Druicker (Pabundu, 2014) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait di atas.

Menurut Amnuai (Pabundu, 2014) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Jadi budaya organisasi adalah asumsi dasar yang tercipta karena adanya adaptasi terhadap berbagai macam masalah yang timbul yang kemudian mampu menjadi pola atau landasan yang dapat diajarkan atau diwariskan pada anggota lain atau anggota yang baru. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Tekanan utama dalam pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang baik akan meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi.

Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Sedangkan untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi itu sendiri.

Baitul Maal Daarussalaam Syariah sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis pada sektor pelayanan dan jasa, menyadari benar akan arti pentingnya budaya organisasi ini. Terlebih lagi karena adanya karakteristik khusus dari lembaga ini yaitu pola syariah yang dianut dan dikembangkan sangatlah berbeda dengan pola konvensional, sehingga membutuhkan unsur yang kuat dalam menciptakan atau merumuskan budaya organisasinya agar dapat menjadi pembeda atau ciri khas dari organisasi.

Budaya organisasi dengan mengedepankan semangat religius dan juga misi sosial kemanusiaan menjadi ciri khas yang dikembangkan oleh lembaga ini. Pendekatan secara kekeluargaan pada seluruh karyawannya dengan lebih mengutamakan unsur kebersamaan, kesederhanaan serta semangat saling gotong-royong dan tolong menolong menjadi modal dasar yang ditanamkan oleh para pendirinya agar dapat menjadi ciri khas atau artifak bagi kelangsungan organisasi.

Berbagai macam upaya dan juga penanaman dasar budaya organisasi pada beberapa level karyawannya diharapkan nantinya dapat menjadi acuan atau pedoman yang dapat diwariskan atau diteruskan pada anggota lain atau karyawan yang baru. Kekuatan dari budaya organisasi ini terletak pada pewarisan (*learning*) sebagai proses pembelajaran untuk melestarikan budaya organisasi dari pimpinan/pendiri kepada anggota-anggota baru agar budaya organisasi dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku oleh seluruh anggota kelompok dalam organisasi.

Dengan tidak berfungsinya secara baik proses pewarisan (*learning*) dari level manajemen puncak atau pendiri kepada level berikutnya secara tidak

langsung dapat juga mempengaruhi etos kerja, semangat kerja kedisiplinan maupun motivasi dari satu level ke level berikutnya sehingga akhirnya dapat menurunkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sebaliknya apabila proses pewarisan ataupun pemupukan budaya ini dapat berjalan dengan baik maka kesinambungan kerja dan kinerja akan dapat terjaga dengan baik bahkan dapat terus meningkat dan menguat seiring dengan semakin kuatnya budaya organisasi tersebut.

Bertambahnya kantor cabang dan karyawan baru yang masuk di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun menjadi kendala tersendiri bagi perusahaan. Karyawan baru dengan berbagai latar belakang harus segera dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan karyawan lama maupun lingkungan barunya. Ketidakmampuan karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan cepat atau beradaptasi akan mengganggu dan mempengaruhi karyawan lainnya, sehingga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang ditanamkan dan dikembangkan dengan baik dalam sebuah organisasi akan mampu menjadi jembatan atau mediasi bagi karyawan lama dan baru untuk segera dapat membaur atau menyesuaikan diri satu dengan lainnya, karena budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai integrator atau perekat antar karyawan.

Budaya organisasi yang telah ditanamkan dan dilakukan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun, nantinya akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Berdasarkan pada hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya**

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian bahwa budaya organisasi yang tidak tertangani dengan baik akan berdampak pada kinerja karyawan maka peneliti berusaha memfokuskan penelitian pada level budaya organisasi yang ada di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun. Menurut Schein (Pabundu, 2014) level budaya organisasi terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yaitu : artifak dan kreasi, nilai-nilai dan asumsi dasar. Maka selanjutnya dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah artifak dan kreasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun ?
- b. Apakah nilai-nilai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun ?
- c. Apakah asumsi dasar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun ?
- d. Apakah secara bersama-sama artifak dan kreasi, nilai-nilai, asumsi dasar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tiga level budaya organisasi yang ada di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh artifak dan kreasi terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun.
- b. Untuk menganalisis pengaruh nilai-nilai terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun.
- c. Untuk menganalisis pengaruh asumsi dasar terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun.
- d. Untuk mengetahui secara bersama-sama artifak dan kreasi, nilai-nilai, asumsi dasar berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baitul Maal Daarussalaam Syariah Madiun.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan, sebagai masukan bagi perusahaan khususnya mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, menambah pengetahuan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan praktek di lapangan, serta dapat memperdalam pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi peneliti lain, sebagai bahan masukan, referensi, dan perbandingan dalam penelitian dengan objek ataupun masalah yang sama dimasa yang akan datang maupun untuk penelitian lanjutan.