

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah kumpulan sekelompok orang yang saling bekerja sama dengan dimilikinya suatu visi dan juga misi untuk terciptanya suatu tujuan. Organisasi merupakan suatu sistem yang ada dalam sebuah perusahaan yang dimana antara satu dengan yang lainnya saling mempengaruhi apabila salah satu sub sistemnya ada yang rusak dan tidak berjalan dengan baik maka itu akan berdampak terhadap sub sub sistem yang lainnya. Sistem tersebut dapat berjalan dengan sebagai mana mestinya jika orang orang yang berada di dalamnya melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dan benar sesuai dengan budaya organisasi yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan didirikan dengan memiliki tujuan nya masing masing tidak lain dan tidak bukan bertujuan untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaannya yaitu untuk menciptakan rasa puas terhadap konsumen atau nasabah secara maksimal. Kesuksesan suatu perusahaan bergantung dari manusia atau kinerja yang dilakukan dalam menjalankan sebuah perusahaannya yang dimana dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku, sikap dan juga kebiasaan yang dilakukan oleh orang orang yang berada didalamnya. Untuk mencapai keberhasilan tersebut salah satu unsur yang sangat penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Karena tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia akan berdampak terhadap kepuasan konsumen atau nasabah yang perusahaan itu sendiri.

Setiap perusahaan pasti memiliki ciri khas nya tersendiri yang membedakan dirinya dengan perusahaan perusahaan yang lainnya. Untuk dapat memiliki ciri khas khusus dalam perusahaan nya tentunya tidak mudah perlu waktu dan juga usaha yang dilakukan sebua

perusahaan dalam mencapai atau menerapkan budaya organisasi yang baik. Setiap individu yang berada dalam suatu perusahaan pasti memiliki sifat dan juga karakter yang berbeda dari setiap individu nya begitupun sama halnya dengan sebuah perusahaan atau organisasi pasti memiliki sifat dan juga karakter yang khas yang harus dimiliki, dari sifat, sikap dan juga karakter perusahaan dapat kita ketahui bahwa hal tersebut dikenal dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi sendiri tumbuh dari nilai-nilai yang dianut dalam sebuah organisasi perusahaan yang dimana budaya tersebut muncul dari hal yang telah dijiwai, dipahami dan juga dipraktikkan bersama-sama baik itu dari setiap individu ataupun kelompok yang berada didalam sebuah organisasi tersebut.

Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan pemahaman yang jelas bagi setiap individu atau karyawan yang berada didalamnya karena kinerja individu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi erat kaitannya dengan budaya yang ada dalam organisasi tersebut yang dimana setiap individu sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan dirinya dengan budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai yang dijadikan sebuah kepercayaan dan sebuah prinsip yang dianut oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang dimana itu menjadi sebuah dasar sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi orang-orang yang berada didalamnya. Dengan adanya budaya organisasi dapat memberikan setiap individu

yang berada didalamnya paham terhadap tugas tugas yang harus dilakukan, dan juga dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap sikap dan juga karakter yang dilakukan. Apabila suatu budaya organisasi ini telah dilakukan dan dipraktekan dengan sebaik baiknya oleh setiap individu ataupun kelompok yang ada maka apa yang diharapkan oleh semua stakeholder perusahaan telah tercapai. Dengan telah melakukan pekerjaan dengan perilaku yang telah sesuai maka disitu akan muncul sebuah konsistensi yang tinggi bagi setiap individu yang berada dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan hal ini pun akan meningkatkan kinerja dari setiap individu itu sendiri sehingga akhirnya akan meningkatkan dan juga memberikan kepuasan yang maksimal terhadap konsumen atau nasabah, dan dengan begitu pun perusahaan akan terus berkembang dan juga meningkat dengan waktu yang lama. Pada dasarnya budaya baik yang diterapkan dalam sebuah organisasi perusahaan bisnis akan berdampak baik pula terhadap kinerja karyawan yang akan memberikan kepuasan terhadap atau nasabah.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri dalam memenuhi tanggung jawabnya yang berdasarkan kemampuan, waktu dan juga kesungguhan karyawan tersebut. Kinerja karyawan menjadi peranan utama dalam sebuah organisasi karena pada dasarnya tujuan dari organisasi tidak akan tercapai ketika tidak adanya kinerja dari karyawan itu sendiri, maka ketika kinerja karyawan dicapai dengan baik secara tidak langsung organisasi nya pun dianggap baik dan dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut, namun kinerja karyawan akan tercapai dengan baik ketika budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi tersebut telah baik pula.

KSPPS BMT Barrah Bandung diharapkan mampu menerapkan budaya organisasi yang baik dan juga berkualitas guna membangun dan juga membuat kinerja karyawan yang baik dan berkualitas. KSPPS BMT Barrah ini adalah koperasi simpan pinjam yang berada di

kota bandung yang dimana segala kegiatan usahanya bergerak di bidang pembiayaan, simpanan, sesuai dengan pola bagi hasil (syariah), dan investasi.

KSPPS BMT Barraah Bandung tentunya mempunyai standar penilaian kinerja karyawan yang maksimal yang efektif dan juga efisien. Terlepas dari itu pada relitanya masih terdapat kelemahan dan juga kekurangan yang masih belum maksimal. Penyebab utama tidak tercapainya target yang diinginkan yaitu karena sumber daya manusia dan juga manajemen perusahaan yang masih kurang. Berdasarkan hasil pengamatan dalam proses penelitian pada KSPPS BMT Barraah Bandung peneliti menemukan beberapa masalah terkait dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya dari setiap hasil. Pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan bukan hanya untuk mendapatkan apresiasi dari seorang pimpinan saja melainkan untuk memajukan perusahaan itu sendiri dan memberikan kepuasan terhadap konsumen atau nasabah. Berkaitan dengan hal tersebut sering kali karyawan masih belum bisa mengambil resiko secara maksimal sehingga pekerjaan yang dilakukan belum sepenuhnya dapat dipertanggungjawabkan karena dari hasil pekerjaan yang diberikannyapun belum sepenuhnya maksimal, dari hal tersebut dapat dilihat dari data penilaian kinerja karyawan yang berada di KSPPS BMT Barraah Bandung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Barraah Periode 2020-2021

Yudisium Kinerja	Tahun			
	2020		2021	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik	16	49	19	58
Cukup	13	39	10	30
Kurang	4	12	4	12
jumlah Karyawan	33	100	33	100

Sumber: KSPPS BMT Barraah Bandung 2020-2021

Berdasarkan data tabel penilaian kinerja karyawan KSPPS BMT Barraah Bandung pada periode 2020-2021 terlihat bahwa yang mendapatkan nilai cukup dan juga kurang masih terhitung banyak sehingga dapat diketahui bahwa karyawan KSPPS BMT Barraah Bandung ini belum secara maksimal dalam memberikan tanggungjawabnya terhadap kinerja yang telah dilakukannya.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan kerapihan ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mangabaikan volume pekerjaan, kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dalam kuantitas kerja pun menitikberatkan pada ketepatan waktu dilakukannya suatu pekerjaan oleh karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan secara efektif dan juga efisien. Berkaitan dengan hal tersebut ketika dilihat dari data keterlambatan KSPPS BMT Barraah Bandung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Keterlambatan Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Barrah Bandung

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja/Bulan	Karyawan Terlambat
Juli	25	20	8
Agustus	24	20	9
September	27	22	9

Sumber: KSPPS BMT Barrah Bandung 2021

Berdasarkan data tabel keterlambatan karyawan KSPPS BMT Barrah Bandung terlihat masih adanya karyawan yang datang terlambat dalam bekerja sehingga mengakibatkan kinerja atau pekerjaannya pun belum terrealisasi secara maksimal.

Adapun dapat terjadinya keluhan masalah tersebut, disebabkan oleh budaya organisasi dari organisasi atau perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat dilihat dari karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Namun pada KSPPS BMT Barrah Bandung ini belum sepenuhnya dapat melaksanakan kinerjanya secara maksimal sehingga hasil atau target yang didapat pun belum maksimal.

2. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukan santai. KSPPS BMT Barrah Bandung terlihat masih belum sepenuhnya memiliki kinerja karyawan yang maksimal yang dimana karyawan masih kurang mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaannya karena masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat dalam bekerja sehingga pekerjaannya pun terjadi keterlambatan dalam penyelesaiannya.

Dari uraian masalah diatas maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang kemudian peneliti akan mengangkatnya dalam karya tulis berupa skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERRASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN (KSPPS) SYARIAH BMT BARRAH BANDUNG”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum KSPPS BMT Barrah Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di KSPPS BMT Barrah Bandung?
3. Bagaimana kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Barrah Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Barrah Bandung?
5. Hambatan apa yang di hadapi dalam menerapkan budaya organisasi dan usaha apa yang dilakukan dalam mengatasinya pada KSPPS BMT Barrah Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan mengadakan penelitian yang bertajuk **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Barrah Bandung”**, adalah:

1. Mengetahui kondisi gambaran umum dari KSPPS BMT Barrah Bandung
2. Mengetahui budaya organisasi yang diterapkan pada KSPPS BMT Barrah Bandung
3. Mengetahui kinerja karyawan pada KSPPS BMT Barrah Bandung
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BMT Barrah Bandung

5. Mengetahui hambatan yang di hadapi dalam menerapkan budaya organisasi dan usaha mengatasi hambatan pada KSPPS BMT Barraah Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademis

Merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan umumnya dan untuk bidang Ilmu Administrasi Bisnis pada khususnya, dapat dijadikan bahan referensi atau data pembanding pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja.

3. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang cara kerja suatu perusahaan, wawasan penulis dan dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Objek yang diteliti

Diharapkan dengan diadakannya penelitian ini mampu menjadi bahan evaluasi atau masukan bagi KSPPS BMT Barraah Bandung. untuk mengetahui sejauh

mana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dapat memberikan gambaran bagaimana menerapkan budaya organisasi yang baik guna meningkatkan kinerja karyawannya.

c. Bagi pihak lain

Bagi pihak-pihak lain yang turut membaca karya tulis ini mampu menambah wawasan dan pengetahuan mengenai topik penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi dan kinerja karyawan dan diharapkan mampu menjadi pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

1.5 Lokasi dan lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi SIMpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Barrah, Jl. Kiara Sari Raya No.10, Margasari, Kec. Buahbatu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian dari mulai mengumpulkan data data, pengolahan data hingga pelaporan adalah 6 bulan dari mulai bulan november tahun 2021 hingga bulan mei tahun 2022.

