

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak berdirinya organisasi, secara sadar pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Pertumbuhan organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, juga dalam mengusahakan pengembangan organisasinya secara sadar nilai pokok tertentu perlu mengalami perubahan. Budaya organisasi perlu juga menyesuaikan diri terhadap pertumbuhan organisasi, dalam melakukan intervensi dalam rangka pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, komitmen dan kesehatan organisasi, terjadi sebagai akibat dampak terhadap budaya organisasi perusahaan dengan terjadinya perubahan nilai-nilai tertentu. Hal ini merupakan hasil dari setiap teknik intervensi pengembangan perusahaan yang berhasil diterapkan. Setiap organisasi memiliki budayanya yang tercermin dari perilaku para anggotanya, para karyawannya, kebijakan-kebijakannya, dan peraturan-peraturannya (Ali, 2013).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut budaya dalam organisasi memiliki peran untuk mengendalikan dan memperbaiki kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan, dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami

secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

Pada Era modern ini, Lembaga Keuangan Syariah dari waktu ke waktu mengalami perkembangan, di tandai dengan di setujui nya UU No.10 Tahun 1998. Dalam Undang-undang tersebut di atur dengan rinci landasan hukum serta jenis-jenis usaha yang di operasikan dan di implementasikan oleh Lembaga Keuangan Syariah. Lembaga Keuangan Syariah semakin berkembang setelah di keluarkannya UU No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah/ Lembaga Keuangan Syariah. Selain Perkembangan Syariah saat ini, juga diikuti oleh lembaga keuangan syariah lainnya (Kholis).

BMT sebagai organisasi bisnis yang juga berfungsi sosial, harus dikelola dengan mengacu pada prinsip manajemen, yang tentu saja dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ridwan, Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT()), 2005, hal. 136). Setiap individu dan kelompok dituntut untuk mampu melakukan perbuatan yang ma'rif dan menghindari perbuatan yang mungkar. Dalam karangka organisasi, manajemen dituntut mampu mengarahkan anggotanya untuk berbuat baik. Berbagai perbuatan baik yang menjadi dasar bagi pengembangan menejemen islam melitu: kerja sama tim, saling percaya, tidak berburuk sangka, meningkatkan efisiensi, tidak curang dll. Setiap anggota yang terlibat dalam manajemen tersebut, harus mampu memberikan koreksi dan evaluasi terhadap kebijakan yang dianggap telah menyimpang dari Islam (Ridwan, Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT()), 2005, hal. 78)

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ
الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Merekalah orang-orang yang beruntung...” (QS. Al Imron (03) 104)

Pada ayat 104, Allah memerintahkan untuk menempuh jalan yang berbeda, yaitu menempuh jalan yang luas dan lurus serta mengajak orang lain menempuh jalan kebajikan dan makruf, dan mencegah mereka dari yang mungkar yaitu dari yang nilai buruk lagi diingkari oleh akal sehat masyarakat.

Oleh karena itu, penelitian ini terfokus kepada peran budaya organisasi BMT agawe makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam peran budaya organisasi ini terwujudnya dengan adanya rasa kekerabatan yang tertanam dalam diri setiap karyawan yang diwujudkan dalam interaksi sosial dalam organisasi, saling menghormati dan menghargai serta sikap gotong royong yang diwujudkan dengan saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan (loyalitas terhadap rekan kerja dan perusahaan). Hal tersebut diharapkan dapat membentuk inti dari peran budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini.

Budaya ini sesuai dengan budaya yang terwujud di BMT Agawe Makmur Yogyakarta yang pada dasarnya sebuah lembaga Keuangan Syariah yang beroperasi berdasarkan Syariah Islam. Berbadan Hukum Serba Usaha (KSU) dengan Surat Keputusan Departemen Koperasi Nomor : 152/BH/KWK.12/IV/1997 tanggal 30 April 1997. Lembaga yang bergerak dalam 3 (tiga) bagian bagian kerja yang meliputi bagian simpan pinjam, bagian usaha riil dan bagian social. (<http://ikomb.blogspot.co.id>, 2011)

Berdasarkan latar belakang tersebut, dengan adanya budaya organisasi yang selaras dengan kepribadian para karyawan dan mampu membentuk hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi akan mampu memberikan dampak yang positif terhadap organisasi dengan optimalisasi kinerja karyawan sehingga produktivitas organisasi juga meningkat. masalah yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI BMT AGAWE MAKMUR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi BMT Agawe Makmur?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi BMT Agawe Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, dapat ditetapkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi BMT Agawe Makmur.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi BMT Agawe Makmur dalam meningkatkan kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran yang berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan kompensasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menguatkan teori yang ada, mengenai peran budaya organisasi BMT dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi praktisi lembaga keuangan syariah, khususnya Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Agawe Makmur dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah dengan menggunakan lima bab utama, di antaranya adalah:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini membahas tentang pendahuluan yang menggambarkan bentuk dan isi, dijabarkan dalam latar belakang masalah yang merupakan alasan bagi peneliti dalam mengangkat masalah terkait dengan judul penelitian ini, kemudian menghasilkan dua rumusan masalah yang disimpulkan berdasarkan latar belakang masalah tersebut. Adapun untuk tujuan dari penelitian ini telah ditentukan sesuai dengan rumusan masalah yang telah dibuat, dengan harapan agar bermanfaat untuk kepentingan akademik maupun praktis. Disamping itu, dalam bab ini juga terdapat telaah pustaka sebagai acuan, yang masih saling ada keterkaitannya dengan penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai landasan teori yang digunakan dalam penelitian yang meliputi: Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi Budaya Organisasi, Tipe-tipe Budaya Organisasi, Karakteristik Budaya Organisasi, Langkah-Langkah Kegiatan Untuk Memperkuat Budaya Organisasi, Pengertian BMT, Tujuan Organisasi BMT, Kinerja Karyawan, pengertian kinerja karyawan dan manajemen sumber daya manusia.

BAB III: METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, sifat penelitian pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data dalam penelitian ini. metode-metode tersebut dilakukan agar mempermudah peneliti dalam melakukan tahap-tahap penelitian di lokasi penelitian serta cara menganalisis hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Menjelaskan tentang hasil dari penelitian yang diteliti oleh peneliti berisi tentang hal-hal yang menyangkut dengan BMT Agawe Makmur yang menjadi objek penelitian, di antaranya adalah: latar belakang didirikannya, tujuan

didirikannya, identitas, data lembaga visi dan misi BMT Agawa Makmur dan hal-hal yang berhubungan dengan BMT Agawe Makmur.

BAB V: PENUTUP

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang seluruh kesimpulan dari masalah yang telah dibahas sebagai jawaban atas rumusan masalah. Yang kemudian akan disertakan saran-saran yang diharapkan akan dapat menjadi masukan sebagai tindak lanjut dari penelitian.