

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia usaha saat ini baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumberdaya mempunyai peranan penting dalam memberdayakan sumber – sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai kinerja yang tinggi. Kebijaksanaan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak positif terhadap kinerja para karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif pada suatu perusahaan. Sehingga

dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar tercipta kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja individu. Diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut dan budaya organisasinya.

Penilaian kinerja karyawan di Kopsyah BMT Sahara dapat dilihat dari tiga kriteria sasaran kompetensi dasar dalam organisasi dengan bobot presentase 40%, tanggung jawab utama dalam jabatan dengan bobot presentase 20% dan kompetensi khusus sesuai bidang tugas / profesinya dengan bobot presentase 40% sehingga kinerja karyawan diukur dengan kriteria  $A = \geq 90$ , kriteria  $B = \geq 80$ , kriteria  $C = \geq 70$  dan kriteria  $D = \leq 60$ . Penilaian kinerja ini, dilakukan setiap 3 bulan sekali dalam 6 bulan dan

setelah itu dapat di angkat menjadi karyawan tetap. Kajian tersebut dapat digunakan untuk merumuskan cara – cara yang paling tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Kopsyah BMT Sahara.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai dominan yang di dukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.<sup>1</sup> Nilai – nilai dominan atau yang paling sering dilakukan oleh para karyawan yang kemudian oleh manajer perusahaan digunakan sebagai standar operasional dalam pelaksanaan kegiatannya.

Pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.<sup>2</sup> Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian

---

<sup>1</sup>Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori & Perilaku Organisasi*, UIN Malang Press, Malang, 2008,hal 141

<sup>2</sup> Muchdarsyah Sinunan, *Produktivitas*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2003 hal 134

prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah.

Kepuasan kerja merupakan “perasaan seseorang terhadap pekerjaan” ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang di inginkan.<sup>3</sup>

Terlepas dari indikator – indikator apa yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan sering juga diartikan sebagai kinerja karyawan, sehingga kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja.

---

<sup>3</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.2012. hal 295)

Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak akan terlepas dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik.

Seperti dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandalatama Armada Motor Semarang”, Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (a) Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan. (b) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (c) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. (d) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. (e) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (f) Pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki pengaruh yang signifikan.

Kemudian pada penelitian oleh M. Hanif Al Rizal dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang), peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Hasil analisis menunjukkan bahwa (a) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (b) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan manajemen Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” perlu

memperhatikan faktor-faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja, karena faktor – faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Dan penelitian dari Rica Pramita yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan”, menyimpulkan sebagai berikut: (a) Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall pada taraf signifikansi 1% dibuktikan dengan  $t_{hitung} (5,015) > t_{tabel} (2,695)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,01$ . Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. (b) Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Centrepark Citra Corpora Area Solo Grand Mall pada taraf signifikansi 1% dibuktikan dengan  $t_{hitung} (2,860) > t_{tabel} (2,695)$  dengan nilai signifikansi  $0,007 < \alpha = 0,01$ . Hasil ini mendukung hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada BMT Sahara tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopsyah BMT Sahara Tulungagung”**.

## **B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah**

Agar dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini terfokus pada ruang lingkup penelitian, maka peneliti membatasi permasalahan pada judul yaitu *“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung”*.

## **C. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung?

## **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.
2. Untuk menguji motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung
3. Untuk menguji kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.

## **E. Kegunaan Penelitian**

### 1. Kegunaan Secara Teoritis

- a. Sebagai bahan penilaian dan informasi bagi Kopsyah BMT “Sahara” Tulungagung dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawannya.
- b. Memberikan gambaran tentang sejauhmana budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di sektor lembaga keuangan syariah terutama di Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.
- c. Untuk memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Mencari kesesuaian antara teori yang telah didapatkan di bangku perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.
- b. Memberikan ide tentang budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja dapat dijadikan standart pertimbangan dalam membuat kebijakan terhadap karyawan.
- c. Sebagai perbandingan untuk peneliti berikutnya yang berkaitan dengan penelitian ini.



## F. Hipotesis Penelitian

### Hipotesis I (Parsial)

$H_0$  : Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung

$H_a$  : Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung

### Hipotesis II (parsial)

$H_0$  : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.

$H_a$  : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.

### Hipotesis III (parsial)

$H_0$  : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung

$H_a$  : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung

### Hipotesis IV (Simultan)

$H_0$  : Budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.

$H_a$  : Budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kopsyah BMT Sahara Tulungagung.

## **G. Penegasan Istilah**

### **a) Penegasan Konseptual**

Definisi konseptual merupakan definisi yang diambil dari pendapat maupun teori dari pakar sesuai dengan yang diteliti.<sup>4</sup>

Untuk lebih jelasnya teori yang akan saya teliti adalah sebagai berikut:

#### **1. Budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai dominan yang di dukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.<sup>5</sup>

#### **2. Motivasi**

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Bernard Berelson dan Gary A. Stainer).<sup>6</sup>

#### **3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain “kepuasan Kerja” (*job*

---

<sup>4</sup> IAIN, *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Strata 1*, Tulungagung: IAIN, 2014), hal 19

<sup>5</sup> Siswanto & Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi Tinjauan Integratif*, UIN Malang Press: Malang. 2008 hal 141

<sup>6</sup> Muchdarsyah Sinungan, *PRODUKTIVITAS Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003. Hal 13

*satisfaction*) merupakan “keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.<sup>7</sup>

#### **4. Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup>

##### **b) Penegasan Konseptual**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat, yaitu tiga variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y). Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja merupakan variabel X sedangkan Kinerja karyawan adalah variabel Y.

Budaya Organisasi dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai nilai – nilai yang dominan dilakukan oleh karyawan BMT Sahara yang kemudian di jadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan organisasi baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja agar terciptanya sebuah budaya organisasi yang efektif.

Motivasi dimaksudkan sebagai motif - motif baik dari dalam diri maupun luar individu yang mendorong seseorang untuk melakukan

---

<sup>7</sup> Chaterina Melina Taurisa dan Intan ratnawati, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2012

<sup>8</sup> Nyowani tri wahyuni. *Pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bprs karya mugu sentosa trenggalek dan bprs tanmiya artha Kediri*. 2014

tindakan untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi kemangkiran dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hasil yang didapat karyawan atas pekerjaannya. Seperti mendapat pengakuan atas hasil kerjanya, seperti mendapat gaji yang layak yang sesuai tanggung jawab jabatannya.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **H. Sitematika Pembahasan**

Skripsi ini disusun menjadi tiga bagian yaitu: bagian awal, bagian utama dan bagian akhir.

### **Bagian Awal**

Bagian ini memuat tentang halaman sampul depan, halaman sampul, lembar persetujuan pembimbing, lembar persetujuan, lembar pengesahan, kata pengantar, daftar isi.

### **Bagian Utama**

Bagian ini terdiri dari:

#### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab pendahuluan ini di dalamnya berisi uraian mengenai latarbelakang, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, hipotesis peneltitian, penegasan istilah, sistematika pembahasan.

#### **BAB II : Landasan teori pada bab ini membahas uraian tentang Penelitian**

terdahulu, teori budaya organisasi, teori motivasi, teori kepuasan kerja, teori kinerja, kerangka konseptual

**BAB III : Metode Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukurannya, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta teknik analisis data.

**BAB IV : Hasil Penelitian**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing – masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

**BAB V : Pembahasan**

Pada bab ini berisi tentang temuan – temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

**BAB VI : Penutup**

Pada bab ini berisi tentang dua hal pokok yaitu: kesimpulan dan saran.

**SISTEMATIKA PENULISAN SKRIPSI**

**DAFTAR RUJUKAN**