

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ekonomi syariah di Indonesia saat ini sangat pesat. Terbukti dengan menjamurnya Lembaga-Lembaga Keuangan Syariah terutama Perbankan Syariah, Koperasi yang dikelola secara syariah juga mulai bermunculan di berbagai daerah. Perkembangan Koperasi juga cukup pesat walaupun *market share* Koperasi Syariah di Indonesia masih belum luas namun tingkat kecepatan pertumbuhannya menyentuh 20%. Hal ini didorong oleh stigma masyarakat tentang amannya sistem syariah ditambah dukungan dari berbagai pihak seperti Kementrian Koperasi, Bank Indonesia, maupun Lembaga Non Pemerintah seperti MUI maupun ormas-ormas agama.

Perkembangan Perbankan Syariah yang pesat tersebut tentunya juga akan berdampak pada perkembangan lembaga-lembaga keuangan lainnya seperti Koperasi Syariah. Apalagi Perbankan Syariah kini didukung dengan gairah keagamaan di Indonesia yang mengalami kecenderungan kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya permintaan terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah. Sistem Koperasi Syariah yang fleksibel dan juga bisa mengikuti berbagai lini kerja masyarakat menjadi sebuah nilai tambah dimata masyarakat, masyarakat merasa aman menggunakan Koperasi Syariah karena sistem bagi hasil yang berarti setiap orang ikut menanggung resiko bersama dan juga masyarakat merasa bergabung dengan Koperasi

Syariah akan membuat nilai uang mereka menjadi halal karena masih didalam koridor agama.

Tabel 1.1
Data Pertumbuhan Koperasi di Indonesia

No.	Indikator	Satuan	2013-2014	2014-2015	2015-2016
1.	Jumlah Koperasi	Unit	203.701	209.488	212.135
2.	Pertumbuhan Koperasi	Persen	4,84	2,84	1,26
3.	Jumlah Koperasi aktif	Unit	143.007	147.249	150.223
4.	Prosentase Koperasi aktif	Persen	70,20	70,29	70,81
5.	Pertumbuhan Koperasi aktif	Persen	2,65	2,97	2,02
6.	Jumlah anggota	Orang	35.258.176	36.443.953	37.783.160

Sumber: Badan Pusat Statistika³

Tabel diatas menunjukkan bahwa pertumbuhan Koperasi dari tahun ke tahun mengalami pertumbuhan yang signifikan. Anggota yang tergabung dalam Koperasi juga terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Tabel 1.2
Persebaran Koperasi di Indonesia

No.	Provinsi	Jumlah (Unit)
1.	Jawa Timur	29.150
2.	Jawa Tengah	26.604
3.	Jawa Barat	23.848
4.	Sumatera Utara	10.879
5.	Sulawesi Selatan	8.044
6.	DKI Jakarta	7.663
7.	Aceh	7.079
8.	Banten	6.056
9.	Sulawesi Utara	5.766
10.	Kalimantan Timur	5.338

Sumber: Kompasiana⁴

³ www.bps.go.id diakses pada 06 Nopember 2017

⁴ <http://m.kompasiana.com/> diakses pada 06 Nopember 2017

Tabel diatas menunjukkan jumlah Koperasi terbanyak adalah di Jawa Timur. Salah satu Koperasi Syariah yang berada di Jawa Timur adalah KSPS BMT UGT Sidogiri yang berpusat di Pasuruan. Koperasi Syariah ini termasuk Koperasi yang cukup besar di Jawa Timur dan membuka cabang dimana-mana salah satunya adalah membuka cabang di Lodoyo Blitar. BMT UGT Sidogiri Blitar memiliki 3 kantor cabang pembantu yang berada di Sukorejo, Kanigoro, dan Kesamben.

Kemunculan *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri ini karena adanya Koperasi pertama yang didirikan bernama MMU (Madrasah Miftahul Ulum). Setelah Koperasi BMT MMU berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah diniyah yang mendapat bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas (UGT) mendesak dan mendorong untuk didirikan Koperasi dengan skop yang lebih luas yakni skop Koperasi Jawa Timur. Pendorong utama berdirinya Koperasi tersebut yaitu para alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang berdomisili di luar Kabupaten Pasuruan. Tepat pada tanggal 05 Rabiul Awal 1421 H/22 Juni 2000 M diresmikan dan dibuka satu unit Koperasi BMT UGT Sidogiri di Jalan Asem Mulyo 48 C Surabaya. Kini BMT UGT Sidogiri telah berjalan selama 14 tahun.⁵ Dengan perkembangan yang cukup pesat memiliki 230 Unit Pelayanan *Baitul Maal wat Tamwil* diseluruh Indonesia per-April 2014. Salah satu cabangnya yaitu Kabupaten Blitar.

⁵ Buku RAT BMT UGT Sidogiri tahun 2016

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Sidogiri menjadi Koperasi pertama penyalur Kredit Usaha Rakyat (KUR). KSPS Sidogiri dinilai telah memenuhi persyaratan sebagai penyalur KUR. KSPS Sidogiri menunjukkan kinerja yang baik sebagai Koperasi berkualitas dengan indikator jumlah anggota yang terus meningkat hingga 16.010 pada 2016. Dari sisi aset mencapai Rp. 2,2 triliun, modal sendiri Rp. 349,3 miliar, dan SHU Rp. 80,9 miliar sampai tutup tahun buku 2016. Omset KSPS Sidogiri mencapai Rp. 17,7 triliun.⁶

Usaha yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Blitar untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik yaitu dengan menyelenggarakan pelatihan kepada karyawan. Pelatihan yang diikuti oleh karyawan merupakan salah satu bentuk keefektivitasan dalam membentuk sumber daya manusia yang handal. Pelatihan yang dilakukan oleh BMT UGT Sidogiri Blitar ialah dengan melakukan pemantapan materi-materi sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan-karyawan guna mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik

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. Dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana ia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya

⁶ www.depkop.go.id, diakses pada tanggal 08 Nopember 2017 pukul 13:09

agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab 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 budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi.

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan atau pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi⁷. Nilai-nilai dominan atau yang paling sering dilakukan oleh para karyawan yang kemudian oleh manajer perusahaan digunakan sebagai standar operasional dalam pelaksanaan kegiatannya. Karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja karyawan baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi

⁷ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi*, (UIN Malang Press: Malang, 2008), hlm. 141

kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Proses rekrutmen merupakan tahap awal yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh calon karyawan. Kriteria rekrutmen perlu diterapkan guna memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi "*the right man on the right place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Faktor lain yang perlu diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Dalam kompensasi juga termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (*employee/benefit/service*). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut maka perlu diteliti lebih lanjut bagaimana

“Pengaruh Budaya Organisasi, Rekrutmen, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar”.

B. Identifikasi Masalah

Setiap lembaga keuangan syariah sebagai sebuah organisasi selalu memiliki dua permasalahan dalam menjalankan fungsi dan tujuannya yaitu permasalahan internal dan permasalahan eksternal. Semakin banyak lembaga keuangan syariah yang didirikan maka semakin ketat persaingannya dalam menjalankan fungsi dan tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal dan untuk menghadapi persaingan. Tidak hanya tenaga kerja yang handal agar suatu lembaga dapat berjalan dengan baik namun kinerja yang baik juga sangat diperlukan. Budaya organisasi yang dijalankan tanpa melihat karakter dan kondisi karyawan akan mengakibatkan karyawan mengabaikan SP yang berpengaruh terhadap banyaknya komplain yang diterima dari anggota. Pola rekrutmen yang kurang tepat dapat menghasilkan karyawan yang memiliki keahlian yang kurang. Gaji yang diperoleh karyawan kurang maksimal sehingga karyawan dalam bekerja kurang semangat, dan kurang adanya pelatihan sehingga karyawan memiliki etika kerja yang kurang baik.

Dengan adanya masalah tersebut peneliti akan menguji apakah dengan adanya budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri Blitar.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar?
5. Apakah budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh data tentang budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar. Sehubungan dengan itu tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar

2. Untuk menguji pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar
3. Untuk menguji pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar
4. Untuk menguji pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar
5. Untuk menguji pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak, antara lain:

1. Kegunaan Secara Praktis:
 - a. Bagi BMT UGT Sidogiri Blitar

Dalam dunia praktik, diharapkan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar ini dapat berguna bagi BMT UGT Sidogiri Blitar khususnya dan perbankan-perbankan lainnya pada umumnya untuk menjadi pedoman atau acuan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan bank terkait dengan kinerja karyawan.

b. Bagi IAIN Tulungagung

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat menambah sarana informasi dan referensi bagi mahasiswa program studi Perbankan Syariah pada khususnya dan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan pada umumnya.

c. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah ilmu dan pengetahuan mengenai budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT UGT Sidogiri Blitar.

d. Bagi Pihak Lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi masyarakat maupun pemerintah dalam menjalankan perekonomiannya dan melakukan keputusan yang tepat dalam menangani setiap masalah yang terkait dengan budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan.

2. Kegunaan Secara Teoretis

Dalam dunia pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber pengetahuan dan mengembangkan ilmu bagi para pelajar maupun mahasiswa dalam memahami budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis hasil penelitian, dikarenakan variabel yang diteliti adalah budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan. Dan subyek penelitian adalah BMT UGT Sidogiri Blitar, maka penelitian ini difokuskan seputar budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi serta kinerja karyawan yang didapatkan oleh BMT UGT Sidogiri Blitar.

G. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi yang diambil dari pendapat maupun teori dari pakar sesuai dengan yang diteliti⁸. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini untuk menguji budaya organisasi, rekrutmen, etika kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya teori yang akan saya teliti adalah sebagai berikut:

2. Definisi Operasional

a. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap karyawan dan pelanggan, atau cara pekerjaan

⁸ IAIN, *Pedoman Penyusunan Skripsi Program Strata 1*, (Tulungagung: IAIN, 2001), hlm. 19

dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi.⁹

b. Rekrutmen

Penarikan (*recruitment*) adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan atau instansi. Mencari yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik, mempengaruhi dan menetapkan cara-cara penarikannya seperti promosi melalui iklan pada media massa atau melalui para karyawan/karyawan yang telah ada.¹⁰

c. Etika Kerja

Etika kerja adalah sikap, pandangan kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya menimbulkan rutinitas tidak akan bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja karyawan.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima seseorang sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan

⁹ Siswanto dan Agus Sucipto, *Teori dan ...*, hlm. 141

¹⁰ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hlm. 174

dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹¹

e. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan¹²

H. Sistematika Pembahasan Skripsi

Sistematika pembahasan yaitu untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini. Adapun sistematika pembahasan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan diteliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah; identifikasi masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; kegunaan penelitian; ruang lingkup dan keterbatasan penelitian; penegasan istilah; dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini, didalamnya dikemukakan landasan teori yang membahas variabel/sub variabel pertama; teori yang membahas variabel/sub variabel kedua; teori yang

¹¹ Veithzal Riva'I, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo,2004), hlm. 357

¹² Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), hlm. 337

membahas variabel/sub variabel ketiga; teori yang membahas variabel/sub variabel keempat; teori yang membahas variabel/sub variabel kelima; kajian penelitian terdahulu; kerangka konseptual; dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Sebagai gambaran proses penelitian lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Metode penelitian memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian; populasi, sampling dan sampel penelitian; sumber data, variabel dan skala pengukurannya; teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian; dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Pada bab ini akan menguraikan hasil-hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti. Dalam pembahasan hasil penelitian dapat memberikan argumentasi teoritis terhadap hasil analisis data. Hasil penelitian berisi tentang deskripsi karakteristik data pada masing-masing variabel dan uraian tentang hasil pengujian hipotesis.

BAB V : Pembahasan

Pada bab ini dijelaskan temuan-temuan penelitian yang telah dikemukakan pada hasil penelitian.

BAB VI : Penutup

Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.