



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

TELAAH LITERATUR

A. Kinerja

Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut (Mamik, 2010). Menilai kinerja karyawan berhubungan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja (Mangkunegara dalam Mamik, 2010). Menurut Miner dalam Cahyono (2009), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif serta berkaitan dengan tugas dan peran seseorang sesuai dengan tujuan organisasi yang biasanya dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Cahyono, 2009). Seymour dalam Cahyono (2009), mengartikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mamik, 2010). Menurut Cascio dalam Karjantoro (2004), aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor penilaian itu sendiri. Ada beberapa prinsip dalam memilih faktor-faktor yang menjadi penilaian, yaitu:

- 1) *Relevance*, harus ada kesesuaian antara faktor-faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.

- 2) *Acceptability*, dapat diterima atau disepakati pegawai.
- 3) *Reliability*, faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan.
- 4) *Sensitivity*, dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk.
- 5) *Practicality*, mudah dipahami dan diterapkan.

Kinerja merupakan refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan (Ernawan, 2004). Menurut Dessler dalam Nurmianto dan Siswanto (2006) penilaian prestasi kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kinerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Handoko dalam Nurmianto dan Siswanto (2006) penilaian prestasi kinerja adalah proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Pembinaan dan pengembangan karyawan adalah salah satu kegiatan dalam rangka beradaptasi dan memenuhi tuntutan lingkungan organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan pembinaan dan pengembangan karyawan maka diperlukan penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan karyawan atau sering disebut penilaian kinerja (Soeprihanto dalam Karjantoro, 2004). Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Lupiyoadi dalam Wiyono dan Hakim, 2009).

Ada beberapa alasan perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja terhadap pegawainya. Pertama, penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian memberikan peluang bagi atasan dan

bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. Ini pada gilirannya memungkinkan atasan dan bawahan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah terjadi dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan (Karjantoro, 2004). *Performance is results or outputs of individual/group work or activities influenced by many factor in order to achieve common goals within certain period of time in an organization* (Tika dalam Adiwaty dan Santoso, 2009). *The indicators of performance are as follows* (Dharma dalam Adiwaty dan Santoso, 2009):

1) *Quantity*

It refers to the certain amount of output employees must produce from their work.

2) *Quality*

It refers to the worth value of the output employees must produce.

3) *Punctually*

It is related to suitability of time between work planning and what employees has achieved or produce.

Strerres dalam Cahyono (2009) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Menurut Sedarmayanti dalam Jonestama dan Khajar (2009) menyatakan bahwa kinerja dalam suatu organisasi dapat dikatakan meningkat jika memenuhi indikator yaitu kualitas hasil pekerjaan, kelancaran dan ketepatan waktu, prakarsa dan inisiatif, kecakapan dan kemampuan, komunikasi yang baik dan efektif. Menurut Lako dalam Cahyono (2009), *organization performance* sangat ditentukan oleh masing-masing *individual*

performance. Artinya bahwa kinerja organisasi akan sangat ditentukan seberapa baik kinerja seseorang/karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Tika dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa ada empat unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Mahmudi dalam Jonestama dan Khajar (2009) menyebutkan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan dan *team leader*.
- 3) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam suatu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor konstektual/situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penilaian prestasi kinerja adalah proses yang meliputi penetapan standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar-standar, memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan prestasi kerja (Stoner dalam Nurmianto dan Siswanto, 2006). Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal

dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran (Schuler dalam Karjantoro, 2004). Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas sehingga suatu organisasi dapat dikatakan berhasil jika terdapat indikator-indikator atau ukuran-ukuran capaian yang mengarah pada pencapaian misi. Tanpa adanya pengukuran kinerja sangat sulit dicari pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi instansi (Jonestama dan Khajar, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) memperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Penelitian Ernawan (2004) membuktikan bahwa budaya organisasi dan orientasi etika berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

B. Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

The term motivation derives from the Latin word movere, meaning “to move”. In the present context, motivation represents “those psychological process that cause the arousal, direction, and persistence of voluntary actions that are goal directed”. Researcher have proposed two general categories of motivation theories to explain the psychological processes underlying employee motivation, content theories and process theories.

Content theories of motivation focus on identifying internal factors such as instinct, needs, satisfaction, and job characteristics that energize employee motivation. Process theories of motivation focus on explaining the process by which internal factors and cognitions influence employee motivation (Kreitner dan Kinichi, 2008).

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut (Munandar dalam Wiyono dan Hakim, 2009). Motivasi merupakan rangkaian pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Jonestama dan Khajar, 2009). Di dalam motivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikologi karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan (Wiyono dan Hakim, 2009). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekurangan dalam fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Luthan dalam Jonestama dan Khajar, 2009). Motivasi didefinisikan sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Ernawan, 2004).

Pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang berakhir pada kepuasan, akan menimbulkan motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya, karena kepuasan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan dari motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan (Taviprawati dalam Ariyanti, 2005). Motivasi merupakan konsep yang menjelaskan kekuatan yang berpengaruh pada diri seseorang yang mengarahkan perilaku (Gibson dalam Ariyanti, 2005). Motivasi erat kaitannya dengan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri yang berangkat dari visi atas berbagai harapan akan keberhasilan usaha dan masa depan yang lebih baik (Ariyanti, 2005). *Psychologist Abraham Maslow, developed what he called a need hierarchy, which classifies five levels of needs ranging from the concrete to the intangible.*

These needs are:

- 1) *Physiological comfort*
- 2) *Safety*
- 3) *Social fulfillment*
- 4) *Satisfaction of the ego*
- 5) *Self actualization*

Maslow believed that until an individual's basic needs are satisfied, that individual will not be motivated by involvement in social activities, the opportunity to learn new things, or advancement. Only after each need in the hierarchy has been adequately met, according to Maslow's theory, would individuals be motivated to move on to higher level needs (Pophal, 2002). Mangkunegara dalam Brahmasari dan Suprayetno (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja karyawan yaitu:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- 2) Teknik komunikasi persuasif, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada para karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi lebih kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Teori dua faktor dikemukakan oleh psikolog Frederick Herzberg. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketenteraman, tetapi belum tentu motivasi. Mereka akan menenteramkan tenaga kerja, bukannya memotivasi mereka. Akibatnya, kondisi-kondisi yang melingkupi pekerjaan seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja fisik, dan keamanan kerja telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene. Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan pada hal-hal yang berhubungan dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab dan prestasi (Robbins, 2006). Menurut Bruce dalam Ariyanti (2005), pertumbuhan dan perkembangan pribadi merupakan salah satu cara mempengaruhi motivasi

pekerja sehingga memaksimalkan kontribusi dan memperbaiki produktivitas perusahaan. *Motivation as psychological force that drives an individual to act towards certain goals* (Simanore dalam Adiwaty dan Santoso, 2009). Menurut Cahyono (2009), motivasi sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku manusia, karena manusia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sehingga secara sadar ataupun tidak sadar ia akan berusaha memenuhi kebutuhannya tersebut. Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu. Teori Y mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri menganut keyakinan bahwa asumsi Teori Y lebih sah daripada Teori X. Oleh karena itu, ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi kerja karyawan (Robbins, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Mamik (2010) memperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri kertas di Jawa Timur. Penelitian Brahmasari (2008) menunjukkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian Wiyono dan Hakim (2009), menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Penelitian Jonestama dan Khajar (2009), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian Cahyono

(2009), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan maka hipotesisnya adalah:

Ha₁ : Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

C. Budaya Organisasi

Definisi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumptions that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments. This definition highlights three important characteristics of organizational culture. First, organizational culture is passed on to new employees through the process of socialization. Second, organizational culture influences our behavior at work. Finally, organizational culture operates at different levels (Kreitner dan Kinichi, 2008).

Pada umumnya budaya organisasi dipertahankan secara turun temurun sejak organisasi didirikan, dan banyak dipengaruhi oleh pelopor atau pendahulu yang selalu berusaha mewariskannya pada anggota-anggota baru (Ernawan, 2004). Menurut Moorhead dan Ricky dalam Widuri dan Paramita (2007), budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita atau simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan

tugas serta dampak yang dihasilkan (Brahmasari dalam Tholib dan Kartikasari, 2009). Budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi (Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya (Koesmono dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008). Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasikan kegiatan organisasi (Narawi dalam Widuri dan Paramita, 2007). Budaya organisasi adalah campuran nilai kepercayaan dan norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi (Triguno dalam Widuri dan Paramita, 2007). Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal penting yang harus diperhatikan yaitu unsur-unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi itu sendiri (Tika dalam Brahmasari dan Suprayetno, 2008). *An organization's culture fulfills four function (Kreitner dan Kinichi, 2008):*

- 1) *Give members an organizational identity.*
- 2) *Facilitate collective commitment.*
- 3) *Promote social system stability. Social system stability reflects the extend to which the work environment is perceived as positive and reinforcing and the extent to which conflict and change are effectively managed.*

4) *Shape behavior by helping members make sense of their surroundings. This function of culture helps employees understand why the organization does what it does and how it intends to accomplish its long term goals.*

Siagan dalam Dharma dan Akib (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi, menentukan batas-batas *normative* perilaku anggota organisasi, menentukan sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan organisasi, menentukan gaya manajerial yang dapat diterima oleh anggota organisasi, menentukan cara kerja yang tepat dan sebagainya. Secara spesifik peranan budaya organisasi adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jati diri anggota organisasi, menciptakan keterkaitan emosional antara organisasi dan pekerja yang terlibat di dalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma kebiasaan yang terbentuk dalam keseharian (Dharma dan Akib, 2004).

Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Budaya perusahaan asli diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan (Moeljono dalam Winarno, 2009). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diteliti atau dikembangkan oleh beberapa kelompok dalam organisasi (Schein dalam Dharma dan Akib, 2004). Budaya organisasi mewakili apa yang dipahami oleh para pekerja sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai dan harapan yang mengarahkan perilaku dan

praktek yang dijalankan dalam perusahaan (Dharma dan Akib, 2004). Semakin kuat kultur, maka semakin sedikit dibutuhkan manual kebijakan, bagan organisasi maupun prosedur dan aturan yang detail (Merchant dalam Kurnia, 2009). Robbins dalam Winarno (2009) mengungkapkan adanya karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi, yaitu:

1) Inisiatif individual

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sejauh mana karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3) Arah

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4) Integrasi

Tingkat sejauh mana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terorganisasi.

5) Dukungan dari manajemen

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6) Peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan sikap karyawan.



7) Identitas

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

8) Adanya imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan didasarkan atas kriteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, apakah terdapat sikap pilih kasih dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola-pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Budaya perusahaan adalah aturan perilaku, interaksi, peraturan perusahaan dan identitas yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk dimensi aturan perilaku, indikator-indikatornya adalah kebebasan karyawan berinisiatif, toleransi terhadap risiko, dan toleransi terhadap konflik. Untuk dimensi interaksi, indikator-indikatornya adalah integritas perusahaan dan komunikasi. Untuk dimensi peraturan perusahaan, indikator-indikatornya adalah dukungan manajemen, peraturan yang jelas dan tegas, dan adanya penghargaan dan sanksi. Sedangkan untuk dimensi identitas, indikator-indikatornya adalah identifikasi diri dan kejelasan arah pekerjaan (Winarno, 2009).

Menurut Hickok dalam Winarno (2009), budaya bagi sebuah perusahaan sama seperti kepribadian bagi seseorang. Sebagaimana sulit mengubah kepribadian, demikian pula sulit mengubah budaya perusahaan, khususnya bagi para karyawan yang bekerja didalamnya. Halimatusyadiah dalam Ariyanti (2005) mendefinisikan kultur sebagai seperangkat nilai, norma, persepsi, dan pola perilaku yang diciptakan dan dikembangkan dalam sebuah perusahaan untuk mengatasi masalah adaptasi secara eksternal maupun integrasi secara internal. Budaya perusahaan mencakup nilai-nilai yang dipegang bersama, keyakinan dan sikap bersama (Winarno, 2009). Budaya yang merupakan norma dan nilai mengarahkan perilaku organisasi agar berperilaku sesuai dengan budaya yang diterima dilingkungkannya (Luthans dalam Ariyanti, 2005). Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung kepada keberhasilannya dalam menciptakan budaya organisasi yang khas sebagai bagian dari rencana strategis mereka (Gordon dalam Ernawan, 2004). Budaya merupakan unsur penting dalam perubahan berkelanjutan dan berdampak besar pada organisasi (Ernawan, 2004). Kesuksesan organisasi melaksanakan strategi yang dibuat tergantung pada kemampuan organisasi untuk berubah secara kultural (Dharma dan akib, 2004). Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat

sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan (Robbins, 2006).

Penelitian Ernawan (2004) membuktikan bahwa budaya organisasi dan orientasi etika berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Penelitian Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka teoritis yang dikemukakan maka hipotesisnya adalah:

Ha₂ : Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

Ha₃ : Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah.

D. Bank Syariah

Peningkatan sumber daya manusia di Indonesia merupakan salah satu cara untuk memajukan bangsa, meningkatkan kualitas hidup antara lain dapat diwujudkan dengan meningkatkan pendapatan melalui berbagai kegiatan perekonomian. Salah satu sarana yang mempunyai peranan yang strategis dalam memajukan perekonomian adalah perbankan. Dalam Pasal 1 undang-undang no. 21 tahun 2008, disebutkan bahwa bank adalah badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank terdiri dari dua jenis, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank syariah

adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah yang terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah. Terkait dengan operasional bank syariah, berdasarkan Pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008, disebutkan bahwa perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Selanjutnya, terkait dengan tujuan bank syariah, pada Pasal 3 dinyatakan bahwa perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat (Yaya, Martawireja, dan Abdurahim, 2009).

E. Model Penelitian

Gambar 2.1 Model Penelitian

