



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 I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu perusahaan akan mengadakan perubahan-perubahan dalam organisasi yang bertujuan agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kinerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam organisasi agar dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi dan agar dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang berupa kuantitas atau jumlah pekerjaan, kualitas atau mutu pekerjaan, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diukur dari seberapa banyak target yang dapat dicapai, seberapa banyak prestasi yang diraih, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan akan berpengaruh pada prestasi dan nilai di perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja karyawan merujuk pada keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu maka kinerja karyawan tidak untuk ditinggalkan tetapi harus ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi (Robbins dalam Mamik, 2010). Kinerja karyawan tidak hanya

tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada motivasi kerja yang ia miliki, motivasi adalah dorongan yang timbul dari seseorang yang bersifat positif yang merupakan kemauan untuk menjadi lebih baik. Motivasi bisa berasal dari dalam diri seseorang dan ada juga yang berasal dari luar, motivasi yang berasal dari dalam bisa karena keinginan untuk berubah menjadi lebih baik sedangkan yang berasal dari luar karena pengaruh dari orang yang ada di sekitar. Dengan motivasi kerja yang tinggi, seorang karyawan akan bersungguh-sungguh dan bekerja keras dalam bekerja sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan.

Terdapat lima elemen dalam memotivasi karyawan dalam arah yang benar yaitu sebagai berikut:

Much has been written on what motivates people. But the critical question for planners and managers is how do we develop the framework to help motivate our clients and staff in the direction. The five important elements in this framework are developing the right culture, allocating the resources correctly, avoiding the marginal cost mistakes, creating the long strategy and realizing the right rewards (Kautt, 2011).

Menurut Karjantoro (2004), salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula (Wiyono dan Hakim, 2009). Teori yang diterima secara luas mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori pengharapan mengatakan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya yang tinggi

bila ia meyakini upaya akan mengantar suatu penilaian kinerja yang baik, dan penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (imbalan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi (Karjantoro, 2004). Penelitian Wiyono dan Hakim (2009), menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Selain faktor motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, salah satu tujuan perusahaan membuat budaya organisasi adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan menerapkan disiplin dalam bekerja dan semangat kerja yang membuat seorang pegawai kinerjanya menjadi baik, budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan sehingga budaya perusahaan yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan. Greenberg dan Baron dalam Winarno (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma sikap dan harapan yang menjadi milik bersama anggota organisasi. Jadi, budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, peraturan, dan karakteristik yang dimiliki perusahaan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Suatu budaya organisasi akan berdampak pada kinerja diawali dari *input* organisasi yang meliputi inovasi dan pengembangan risiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan yang kemudian dipersepsikan sebagai budaya organisasi yang akan menjadi sebuah kekuatan yang tinggi atau rendah yang berdampak pada tingkat kinerja dan kepuasan karyawan (Robbins dalam Widuri dan Paramita, 2007). Penelitian Brahmasari dan

Suprayetno (2008) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Mamik (2010). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu:

- 1) Dalam penelitian Mamik (2010), variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan budaya organisasi.
- 2) Objek dalam penelitian Mamik (2010) adalah seluruh karyawan bagian operasional pada industri kertas yang ada di Jawa Timur, yang bekerja pada 3 perusahaan kertas yaitu PT. Tjiwi Kimia, PT. Pakerin, dan PT. Leces sedangkan objek dalam penelitian ini adalah karyawan bank Syariah Mandiri dan Bank Muamalat.
- 3) Penelitian Mamik (2010), tahun pembuatannya 2010 sedangkan penelitian ini dibuat tahun 2011.
- 4) Kuesioner yang digunakan dalam penelitian Mamik (2010) dibuat sendiri oleh Mamik (2010), sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner motivasi kerja dan kinerja menggunakan kuesioner Wiyono dan Abdul Hakim (2009) sedangkan kuesioner budaya organisasi menggunakan kuesioner Winarno (2009).

Dalam penelitian ini ingin menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada objek yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, sehingga judul dari penelitian ini adalah PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH.

B. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu pada variabel yang mempengaruhi kinerja dan objek penelitian. Variabel yang mempengaruhi kinerja dibatasi pada motivasi kerja dan budaya organisasi, dan objek yang diteliti yaitu karyawan bank Muamalat yang ada di Bekasi dan bank Syariah Mandiri yang ada di Jakarta. Alasan penulis memilih bank Syariah Mandiri dan bank Muamalat karena kedua aset bank tersebut terbesar menurut Bank Indonesia bulan Mei tahun 2011.

Tabel 1.1 Jumlah Aset Bank Umum Syariah

No	Bank Umum Syariah	Jumlah Aset (dalam jutaan)
1	Bank Syariah Mandiri	Rp34.908.613
2	Bank Muamalat	Rp22.240.124
3	Bank Syariah BRI	Rp7.258.277
4	Bank Syariah BNI	Rp6.280.804
5	Bank Syariah Mega Indonesia	Rp4.047.133
6	Bank Syariah Bukopin	Rp2.102.298
7	Bank Jabar Banten Syariah	Rp1.687.058
8	Bank Maybank Syariah	Rp1.506.413
9	Bank BCA Syariah	Rp892.992
10	Bank Panin Syariah	Rp429.278
11	Bank Victoria Syariah	Rp340.510
	Total	Rp81,693,050

Sumber: Bank Indonesia bulan Mei tahun 2011

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah?
2. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bank syariah.

E. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para karyawan untuk memperoleh pengetahuan mengenai keterkaitan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.



2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui manfaat kinerja karyawan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain untuk dapat meneliti lebih lanjut dan memperluas cakupan penelitian.
4. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

F. Sistematika Penulisan

Bab I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang berisi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II TELAAH LITERATUR

Bab ini berisi definisi konseptual dari kinerja, motivasi kerja, budaya organisasi, bank syariah, kerangka dasar pemikiran tentang hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja, dan beberapa penelitian terdahulu beserta hipotesis penelitian.

Bab III METODE PENELITIAN

Metode penelitian terdiri atas gambaran umum objek penelitian, metode penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.



Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian, dari tahap analisis, hasil pengujian dan implementasinya, berupa penjelasan teoritik, baik secara kualitatif dan kuantitatif.

Bab V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian simpulan dari seluruh bab, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang bermanfaat.

