

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan karyawan adalah salah satu alasan organisasi/perusahaan dalam menentukan keberlangsungan aktivitas usaha. Di sisi lain, tanpa manajer yang mampu membangun produktivitas dan kinerja karyawannya dengan baik, maka tidak akan mewujudkan iklim manajemen SDM yang kondusif, alih-alih strategis. Oleh karena itu, bagi organisasi, partisipasi antar keduanya sangat penting dalam upaya membangun produktivitas dan kinerja secara kolektif.

Pada pokok ini, organisasi memang harus cerdas untuk menyusun program kerja untuk mendorong produktivitas dan pengembangan. Dalam hal ini bagaimana menekankan program untuk meningkatkan kemampuan melalui kegiatan semacam pelatihan dan pengembangan. Kami meyakini bahwa seorang karyawan dapat mengetahui secara detail kemampuan, keterampilan ataupun keahliannya sehingga apa yang harus dikembangkan dan tingkatkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh karyawan secara efisien dan efektif. Kinerja dapat diukur oleh manajer melalui mekanisme yang berbeda (Saleem dan Amin, 2016). Hasil bisnis dapat ditingkatkan dengan mengadopsi langkah-langkah khusus yang mencakup keterlibatan pekerjaan karyawan, pemberdayaan, desain ulang

pekerjaan, pelatihan berbasis keterampilan dan program pengembangan, sistem penilaian dan penghargaan (Pfeffer, 1998). Menurut penelitian Hawthorne, dan banyak penelitian lain yang bekerja pada produktivitas pekerja menyoroti fakta bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja kerja yang lebih tinggi, dan dengan demikian retensi pekerjaan tertinggi, daripada mereka yang tidak senang dengan pekerjaan mereka (Landy, 1985).

Motivasi, dalam konteks saat ini, mewakili proses yang membangkitkan, memberi energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku dan kinerja (Luthans, 1998). Mondy et al. (1999) melaporkan bahwa kinerja adalah proses yang secara signifikan mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan peran manajer dan pekerja untuk bekerja bersama untuk menetapkan harapan, meninjau hasil dan imbalan kinerja. Kinerja dalam hal pendekatan lunak adalah fungsi dari motivasi, kemampuan dan peluang.

Menurut Fahmi (2016), motivasi adalah seperangkat perilaku yang memberikan dasar bagi seseorang untuk bertindak dengan cara yang diarahkan pada tujuan tertentu. Di sisi lain, perilaku sosial organisasi sering disebut sebagai perilaku warga organisasi. Maslow dalam Robbins (2013) membagi motivasi menjadi lima hierarki kebutuhan, termasuk persahabatan, keintiman, penerimaan, dan keterkaitan. Dia membutuhkan aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Orang pertama yang menyadari pentingnya motivasi adalah Sigmund Freud (Hersey dan Blanchard, 1988), yang percaya bahwa orang tidak akan menyadari apa yang mereka inginkan selamanya, oleh karena itu, perilaku mereka

dipengaruhi oleh motif atau kebutuhan bawah sadar. Ini berarti bahwa seseorang akan membuat beberapa pilihan dengan memiliki beberapa alternatif pada perilaku dan tingkat upaya berdasarkan pada daya tarik yang dia dapatkan sebagai hasilnya. Baru-baru ini, Kanfer et al. (2013) membedakan "motivasi untuk bekerja" dari "motivasi di tempat kerja." Sedangkan yang pertama berkaitan dengan faktor-faktor internal yang terkait dengan partisipasi individu dalam pengaturan kerja yang dapat diamati, yang terakhir berkaitan dengan faktor-faktor internal yang terkait dengan prestasi kerja individu (misalnya kinerja). Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah seperangkat nilai, kepercayaan, dan cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Ini mendefinisikan suasana di mana seorang karyawan bekerja dan bagaimana dia harus berperilaku untuk mencapai tugasnya (Mgbere, 2009),

Robbins (2003) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Lebih jauh, Robbins menyatakan bahwa para anggota menciptakan sistem makna bersama dan itu menjadi pembeda dari organisasi lain sekaligus. Sistem makna bersama ini, pada pemeriksaan yang lebih dekat, adalah serangkaian karakteristik kunci yang dihargai oleh organisasi. Sistem nilai dibangun oleh tujuh karakteristik sebagai esensi dari budaya organisasi. Ketujuh karakteristik tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Menurut Robbins dan Coulter (2004: 58), budaya organisasi adalah sistem makna bersama dalam satu perusahaan atau organisasi yang disimpan oleh anggota organisasi yang

menentukan sebagian besar cara mereka bertindak. Moeljono (2005: 2) mengemukakan: budaya organisasi secara umum adalah pernyataan filosofis yang dapat digunakan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Noe (2005) pada pelatihan kerja mengacu pada karyawan baru atau yang berpengalaman belajar melalui mengamati rekan atau manajer melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilaku mereka. Menurut Bocodol (2008) ketika pelatihan kerja diperkenalkan, tujuannya adalah untuk mengubah pengetahuan, sikap, keterampilan, dan pola perilaku pekerja sehubungan dengan kinerja tugas yang diberikan atau tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam program pelatihan dan untuk mentransfer apa yang mereka pelajari ke tempat kerja berhubungan positif dengan transfer pelatihan (Colquitt et al., 2002; Tziner et al., 2007). Kesadaran akan kebutuhan pengembangan melibatkan penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan diri sendiri serta upaya sendiri untuk menggali peluang yang tersedia untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan profesional, pengetahuan, dan sikap melalui pelatihan formal atau informal (Jiandani et al., 2016; Noe, 2002).

Untuk mencapai budaya kinerja yang tinggi, organisasi harus memberikan pelatihan dan program pengembangan karyawan yang dirancang khusus untuk menanamkan, membangun, dan mengubah sikap dan atau perilaku mereka terhadap beberapa fungsi organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Heathfield, (2008). Dalam praktiknya, pelatihan mungkin difokuskan secara sempit pada pembelajaran keterampilan khusus atau mungkin lebih luas, dimaksudkan untuk

mengembangkan pemahaman tentang proses produksi, mendorong refleksi tentang cara pekerjaan dilakukan dalam kaitannya dengan fungsi-fungsi lain dan mengembangkan kreativitas untuk melaksanakan tugas-tugas lebih efektif (Sung dan Choi, 2014; Vough et al., 2017). Kami menyarankan bahwa pelatihan pemberdayaan berhubungan secara positif dengan pemberdayaan yang dirasakan peserta dengan mempengaruhi persepsi psikologis mereka tentang potensi, kebermaknaan, dampak, dan otonomi (lihat mis. Spreitzer et al., 1997).

Schein (2004) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah "pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu, harus diajarkan untuk anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan sehubungan dengan masalah-masalah itu ". motivasi yang berbeda di tempat kerja, yang berkaitan dengan "kognisi, pengaruh, dan perilaku yang diarahkan pada pencapaian pekerjaan" dan motivasi untuk bekerja, yang berkaitan dengan "kognisi, pengaruh, dan perilaku yang terkait dengan partisipasi dalam pengaturan kerja yang dapat diamati." Di sini, kami akan fokus pada motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik di tempat kerja, dan motivasi untuk terus bekerja di organisasi saat ini. Dalam hal motivasi untuk bekerja, Deci (1972)

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
 وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Allah berfirman dalam surah At-Taubah Ayat 105 :

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا الْعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ

10

Allah berfirman dalam surah Al-Jumua' ayat 10

Artinya: "...Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung."

Pelatihan merupakan unsur yang mutlak dimiliki oleh individu sumber daya manusia yang berkualitas, karena itu pada hakekatnya pengembangan dan pelatihan mengandung aspek potensial, aspek fungsional, aspek operasional dan aspek kepemimpinan organisasi. Untuk peningkatan produktivitas karyawan, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas karyawan melalui fungsi pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerjanya ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, ketrampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya.

Indonesia adalah Negara berkembang, dan pada saat ini dalam Pemerintahan Presiden Jokowi, banyak sekali pembangunan, diantaranya adalah sektor infrastruktur dan pelayanan publik. Pertumbuhan perekonomian Negara

Indonesia terus mengalami peningkatan, tentu kebutuhan akan penyimpanan dana dan modal usaha ke Bank juga meningkat.

Indonesia, sebagai Negara muslim terbesar di Dunia, menjadikan suatu peluang Bank Syariah untuk dapat berkembang. Adapun Perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sector jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Dalam perkembangannya Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu system perbankan yang baru dan mulai dilirik masyarakat, khususnya yang beragama Islam. Perbankan syariah di Indonesia juga sudah memiliki peranan penting terkait dengan kemajuan ekonomi, yang mana dalam mengatur peredaran dan sector moneter di tanah air.

Pemerintah dalam Hal ini Presiden Jokowi dan Wakilnya K.H. Ma'rif Amin, sangat antusias akan berkembangnya perekonomian di Indonesia dan faktanya untuk saat ini perbankan syariah yang semakin berkembang pemerintah melakukan berbagai upaya untuk perkembangan perbankan diantaranya dengan melakukan restrukturisasi perbankan yaitu dengan dibentuknya dual banking system sehingga bank yang ada di Indonesia selain bank konvensional juga ada bank syariah.

Pertumbuhan industry keuangan syariah yang pesat ini tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Hal ini disebabkan lembaga akademik dan pelatihan dibidang ini sangat terbatas sehingga tenaga terdidik dan berpengalaman di bidang perbankan syariah kurang memadai (Antonio, 2001, 226).

Masalah yang terjadi diperbankan syariah saat ini adalah tidak mudah mencari sumber daya manusia yang professional, karena kebanyakan sumber daya

manusia yang bekerja di perbankan syariah tidak berlatar belakang pendidikan perbankan syariah, untuk perbankan syariah perlu peningkatan kualitas seperti produk dan jasa perbankan.

Diadakannya pelatihan dan pengembangan ketrampilan karyawan, dengan harapan para karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M mampu berfikir kreatif sehingga dapat menyelesaikan masalah yang mungkin muncul dengan cara mereka sendiri dan dapat mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja secara kelompok maupun secara individu, karena di dalam perusahaan terdapat berbagai karyawan yang memiliki perangai, sikap dan profil yang berbeda-beda, maka karyawan harus dapat bekerjasama dan saling interaksi atau berkomunikasi.

Motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun masih banyak perusahaan yang belum sadar akan hal ini. Pelaksanaan pelatihan karyawan harus diberikan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Memang di satu sisi program pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi di sisi lain pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Peran pelatihan yaitu bahwa fungsi pelatihan yang diharapkan dapat berjalan dengan baik, jika pelatihan menjalankan perannya dengan baik maka akan mendapatkan akreditasi atau citra yang baik di dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik mengangkat dan membahasnya dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (studi kasus pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M)”**

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Ruang lingkup dari penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi, permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan penelitian ini adalah peneliti akan melakukan penelitian kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M terkait tentang Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi.

1.3 Identifikasi Masalah

Suatu organisasi perlu memperhatikan pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk itu perlu dilakukan pengujian empiris mengenai pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penyusun merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
2. Bagaimana Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
3. Bagaimana Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1.5 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M. Adapun dalam pembatasan masalah, penelitian yaitu pengumpulan data terbatas pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Blok M. karyawan yang dijadikan responden berjumlah 46 orang sampel, menganalisis Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan pengembangan yang dapat memberikan penjelasan pasti kepada karyawan tentang pola kerja dan pelatihan yang diperoleh, juga budaya organisasi yang baik antara karyawan satu sama lain dan tanggung jawab yang diemban dan efektifitas dalam penyelesaian tugas.

1.6 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia ?
2. Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia ?
3. Untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia ?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), pelatihan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia.
 - b. Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia.

2. Bagi Penulis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program studi Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah

1.8 Sistematik Penelitian

Sistematika penelitian ini terdiri dari beberapa bab seperti berikut:

BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis

Bab ini berisi mengenai landasan teori yang digunakan dalam pembahasan permasalahan mengenai Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Selain itu juga dijelaskan hasil penelitian terdahulu, serta kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai objek yang akan diteliti, desain penelitian yang akan digunakan, metode dalam pengambilan sampel, variabel dan operasional variabel, teknik yang digunakan untuk pengolahan dan analisis data, dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV: Analisis Pembahasan

Pada bab ini akan menjelaskan gambaran umum dari objek yang diteliti dan juga hasil penelitian mengenai Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

BAB V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran bagi bank dan peneliti selanjutnya

