BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banjarmasin merupakan ibu kota Kalimantan Selatan, kota yang sedang berkembang. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan Kota Banjarmasin dalam hal memajukan perekonomian daerahnya, salah satunya dapat dilihat dalam bidang usaha perbankan. Bidang perbankan sendiri memegang peranan penting dalam perekonomian suatu daerah. Bank berfungsi sebagai lembaga, atau perantara yaitu tempat menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat.[1]

Banyak bank yang beroperasi di Banjarmasin mulai dari bank milik pemerintah, swasta maupun bank daerah. Bank-bank tersebut bersaing sehingga dapat menjadi bank terkemuka, dapat membantu masyarakat yang membutuhkan sehingga keuntungan dapat dirasakan kedua belah pihak.

Untuk menjadi bank yang terkemuka tersebut, harus memperhatikan keinginan dari calon nasabahnya serta kualitas pelayanan yang akan diberikan, demikian pula yang dilakukan oleh Bank Kalsel. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan adalah Bank milik Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan bersama-sama dengan Pemerintah Kota/Kabupaten Se-Kalimantan Selatan dan didirikan pada tanggal 25 Maret 1994 atas dasar Peraturan Daerah Tingkat I Kalimantan Selatan No 4 tahun 1964, berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun

[1] Rini, Bagian pemasaran dana dari hasil wawancara pada, Bank kalsel Syariah Banjarmasin, Senin, 9 Maret 2015, pukul 14.30 Wita

1962 tentang Pokok Bank Pembangunan Daerah dengan modal dasar sebesar Rp100.000.000,-(Seratus Juta Rupiah) serta memperoleh ijin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral/Gubernur Bank Indonesia sesuai dengan surat Keputusan Nomor 26/UBS/65 tanggal 31 Maret 1965.

Bank Kalsel berlokasi di jalan Lambung Mangkurat Banjarmasin. Bank Kalsel memiliki visi "Menjadi Bank yang unggul di Daerah dan Berperan Dalam Mendukung pertumbuhan Ekonomi''. Sehingga Bank Kalsel terus berusaha memberikan layanan jasa perbankan yang berkualitas, mampu menjadi penggerak ekonomi daerah dan menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Bank Kalsel didirikan dengan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan Daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat melaui kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip konvensional maupun syariah. Seiring dengan diberlakukannya dual banking system oleh Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan, maka untuk menjawab tantangan tersebut, Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan telah melakukan perubahan dengan Perda Nomor 16 Tahun 2003 yang memuat pembentukan operasional unit usaha syariah.[2]

Pada tanggal 13 Agustus 2004 Bank Kalsel Syariah hadir dalam rangka memberikan altenatif pelayanan perbankan kepada masyarakat Kalimantan Selatan yang mayoritasnya beragama Islam. Mulai saat itu Bank Kalsel Syariah memulai periode baru operasional berbasis syariah dengan membuka kantor

[2] Rini, Bagian pemasaran dana dari hasil wawancara pada, Bank kalsel Syariah Banjarmasin, Senin, 9 Maret 2015, pukul 14.30 Wita

Cabang Syariah Banjarmasin yang beralamat di Jalan S. Parman Banjarmasin. Dengan banyaknya Perbankan-perbankan baik BUMN maupun swasta yang membuka cabang di Banjarmasin, serta senantiasa mengembangkan kemampuan pegawainya untuk dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan dan mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap nasabahnya.

Dalam menghadapi persaingan yang sehat, banyak kendala yang akan dihadapi. Kendala mulai dari yang datang dari luar perusahaan (ekstern) hingga kendala dari dalam perusahaan sendiri (intern).[3] Sedangkan dari dalam terkait dengan manajemen sumber daya manusianya dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai bank tersebut. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sifat kooperatif. Untuk melihat hasil dari kinerja tersebut, salah satunya dapat dilihat dari jumlah nasabah dari tahun ke tahun semakin meningkat pada bank tersebut.

Faktor dari dalam (intern) dapat berupa budaya organisasi yang berkembang di Bank Kalsel Syariah itu sendiri. Adanya kenaikan jumlah nasabah ini didukung dengan kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai ini meliputi tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar hasil pekerjaan yang ditetapkakan oleh Bank Kalsel Syariah Banjarmasin, Pekerjaan yang dihasikan ditentukan dalam target atau lembar penetapan sasaran kerja yang penialaiannya dilakukan setahun sekali. Ketelitian pegawai dari pekerjaan yang dihasilkannya, ketetapan waktu pegawai dalam melaksanakan atau menyelesaikan

---

[3] Sule Tisnawati Erni, *Pengantar Manajemen*, (Edisi Pertama Cet-ke-2, 2005), h. 5

pekerjaan dan keefektifan menggunakan waktu kerja, Ketaatan pada peraturan yang diterapkan serta kemauan dan ketersediaan untuk bekerja sama dengan pegawai lain yang dinilai dalam lembar penentuan sasaran kerja atau (LPSK) Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

Budaya perusahaan juga akan mampu mendorong kinerja pegawai Bank kalsel Syariah, seiring dengan meningkatnya hubungan atau perilaku antar unit kerja yang lebih harmonis dan terkoordinir. Budaya organisasi menciptakan dan memelihara rasa kebersamaan dalam berorganisasi, khususnya peran individu yang mencakup, antara karyawan, penyelia dalam menciptakan dan mempertahankan kinerja mereka. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Kalsel Syariah, maka untuk mencapai profesionalisme kerja manajemen SDM harus menciptakan budaya organisasi yang berkualitas. Seorang pimpinan harus menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi karyawan dengan tujuan agar kinerja karyawannya dapat meningkat. Budaya organisasi di perusahaan merupakan faktor penting seperti upaya manajer menciptakan lingkungan yang nyaman demi meningkatkan kinerja karyawannya.

Budaya organisasi sebagai, "penyempurnaan berkesinambungan'' yang melibatkan semua anggota baik manajemen maupun pegawai.[4] Kesadaran bahwa manajemen harus memuaskan pelanggan dan memenuhi kebutuhan pelanggan, jika perusahaan ingin tetap eksis, memperoleh laba dan berkembang. Dapat

---

[4] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset), h. 32

menyempurnakan mutu, proses, sistem biaya penjadwalan demi kepuasan pelanggan, untuk mencapai upaya yang terkoodinasi dengan cara menentukan tugas dan hubungan antara manajer dan karyawan agar termotivasi dan berkomitmen untuk membawa perusahaan pada keberhasilan.[5] Mengubah cara kerja pegawai sehingga dapat bekerja lebih produktif, dan memperbaiki prosedur, serta efektif dan efisien.''

Faktor dari dalam ini merupakan usaha dari bank untuk meningkatkan mutu perusahaan dan pegawainya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang mana pada Bank Kalsel Syariah, Pendidikan dilakukan dengan mengirimkan pegawai yang berprestasi untuk kursus perbankan, Sedangkan pelatihan dilakukan satu kali dalam setahun, dapat juga lebih khususnya apabila ada informasi, produk, maupun teknologi baru. Seharusnya, pendidikan memang dilakukan merata bagi semua pegawai, hal ini tentu memaksimalkan potensi yang dimiliki para pegawai tersebut. Sehingga baik pegawai yang berprestasi maupun tidak dapat merasakan kesempatan mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru yang pada nantinya akan meningkatkan kinerja pada mereka.[5]

Kinerja sebagai kegiatan yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan. Karena yang menjadi obyek adalah kinerja dalam bentuk produktivitas sumber daya manusia. Pembagian tugas karyawan diatur dan disusun oleh manajemen sumber daya manusia yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dibentuk akibat adanya peran budaya perusahaan yang menjadi salah

---

[5] David, R Fred, *Manajemen Strategis Konsep*, (Edisi 12, Salemba Empat, 2009), h.193

satu aturan dalam tingkah pola karyawan baik dalam interaksi perorangan ataupun tim kerja.

Faktor dari dalam lainnya berupa tempat kerja yang ada di Bank Kalsel Syariah sangat bagus sehingga pegawai lebih nyaman menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan tempat kerja yang dulu kurang luas di mana tempat kerja yang diberikan sangat sempit, Dengan ruangan yang sempit pegawai sangat terbatas dalam melaksanakan kerja dan rapat per divisi. Bank Kalsel Syariah, Untuk kedisiplinan kerja yang diterapkan Bank Kalsel Syariah, peraturan di dalamnya sangat ketat dan diatur kedalam peraturan tertulis seperti jam bekerja yang tidak boleh dilanggar karena apabila dilanggar akan mendapatkan sangsi maupun peraturan tidak tertulis misalnya seperti dilarang berbicara tidak sopan satu sama lain.

Faktor dari luar (ekstern) dapat berupa kestabilan pertumbuhan ekonomi yang salah satunya dilihat dari tingkat pendapatan masyarakat. Dengan memperhatikan faktor intern dan ekstern ini, kinerja yang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, jangka waktu, kehadiran ditempat keja dan dapat ditingkatkan sehingga tujuan Bank Kalsel Syariah untuk memajukan perekonomian daerah tercapai secara maksimal, sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

Melihat fenomena yang ada, peneliti ingin mengetahui apakah budaya organisasi (hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan, tempat kerja dalam kedisiplinan kerja) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah.

Berdasarkan uraian di atas penulis melakukan penelitian dengan judul **“**Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.’’

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukan, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar faktor budaya organisasi (hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pemimpin, tempat kerja dan kedisiplinan kerja) berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.
2. Seberapa besar faktor budaya organisasi (hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pemimpin, tempat kerja dan kedisiplinan kerja) berpengaruh parsial pada kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh faktor budaya organisasi (hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pemimpin, tempat kerja dan kedisiplinan kerja) secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh faktor budaya organisasi (hubungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pemimpin, tempat kerja dan kedisiplinan kerja) secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Dengan mengetahui budaya organisasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lingkungan perbankan diharapkan akan tumbuh usaha-usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan dalam menanamkan budaya organisasi terhadap pegawai.
2. Dapat digunakan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian sumber daya manusia secara umum dan mengenai masalah budaya organisasi secara khususnya.
3. Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelitian terhadap beberapa penelitian terdahulu penulis lakukan berkaitan dengan pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, penulis menemukan beberapa tulisan yang membahas tentang pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada bank syariah.

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Nor'laili (2007), Jurusan Akuntansi, Program Studi Keuangan Perbankan, dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan di Sektor Pendidikan*. Peneliti lebih mengkaji mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Karyawan di Sektor Pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan budaya organisasi terhadap (kualitas, kuantitas, kemampuan, kepribadian,dan kerja sama terhadap staf dan karyawan pada Universitas Muhamadiyah Malang.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Jamilah Jurusan Studi Ilmu Administrasi Niaga dan Bisnis, dengan Judul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Karyawan di Sektor Perbankan pada PT. Bank Sumut Syariah*. Penelitian ini mengkaji mengenai Organisasi Terhadap Karyawan disektor Perbankan.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Sinta Oktavia, dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Staf dan Karyawan di Sektor Perindustrian pada PT. Basirih Industri Banjarmasin*.

Dengan demikian terdapat pokok permasalahan yang berbeda antara penelitian yang telah penulis kemukakan diatas dengan persoalan yang akan penulis teliti terdapat perbedaan dengan permasalahan yang ingin penulis teliti, dimana penulis memfokuskan pada bagaimana praktik Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

Tabel 1.1

Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya

Persamaan	Perbedaan
• Peneliti sama-sama membahas pengaruh budaya organisasi • Peneliti menggunakan metode sensus dalam pengambilan sampel (Jamilah dan Nur'laili) • Peneliti menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (penelitian Jamilah, Nur'laili, dan Sinta)	• Dalam skla likert penelitian penelitian ini membuat jawaban ragu-ragu/netral dalam pilihan jawaban kuisioner. Sedangkan penelitian sebelumnya meniadakan jawaban "ragu-ragu" untuk menghilangkan kecenderungan responden menjawab alternative untuk mengurangi kepalitan informasi yang di dapat. (Penelitian sebelumnya Jamilah, Nur'laili, sinta). • Peneliti menggunakan 5 variabel (Pendidikan dan pelatihan, hubungan kerja, Tempat kerja, Pemimpin dan Kedisiplinan Kerja) dalam penelitian sebelumnya menggunakan 6-7 variabel (penelitian Sinta, Jamilah dan Nur'laili)

	• Peneliti tidak menggunakan uji autokorelasi dalam uji asumsi klasik sedangkan dalam penelitian sebelumnya peneliti menggunakan uji autokorelasi dalam uji asumsi klasik (penelitian Sinta dan Nur'laili)

F. Hipotesis Penelitian

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada Sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut dan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan yang berprilaku, dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan.

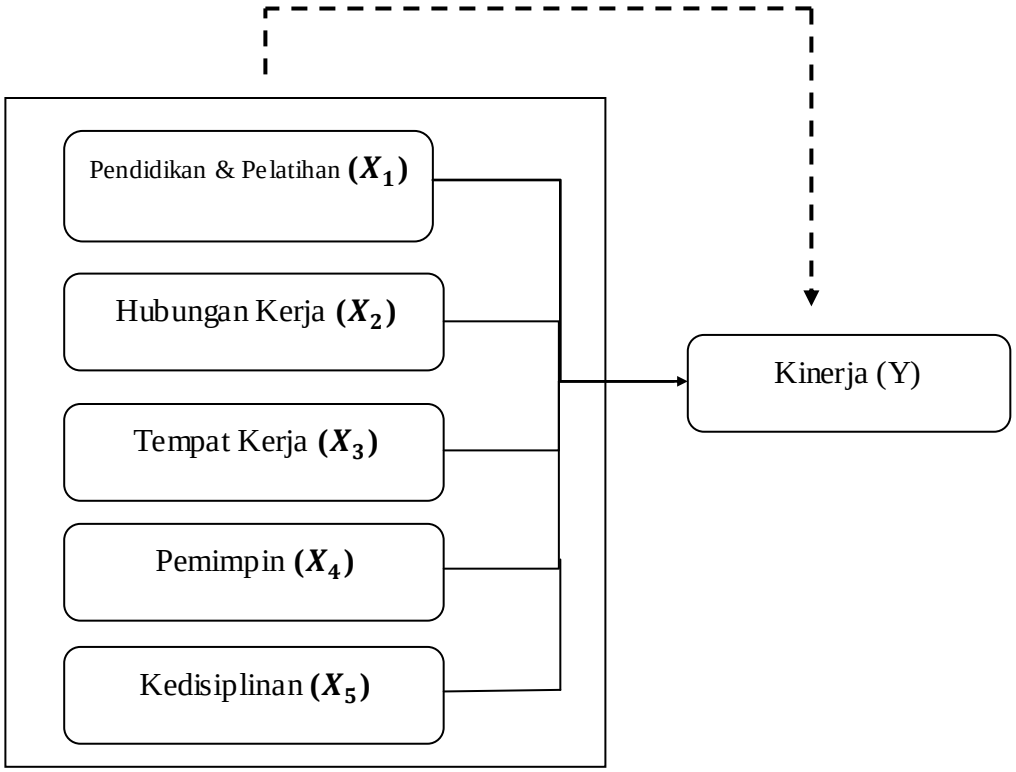
Berdasarkan pada kerangka pikir di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H_a : Terdapat faktor budaya organisasi (X) yang terdiri dari pendidikan dan latihan, hubungan kerja, tempat kerja, pemimpin dan kedisiplinan kerja, Berpengaruh simultan terhadap kinerja (Y) pegawai Bank Kalsel Syariah.

H_o : Tidak terdapat faktor budaya organisasi (X) yang terdiri dari pendidikan dan latihan hubungan kerja, tempat kerja, pemimpin dan kedisiplinan kerja, Berpengaruh parsial terhadap kinerja (Y) pegawai Bank Kalsel Syariah.

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan pustaka dapat disusun kerangka pikir sebagai berikut.



Keterangan Gambar

---------- Pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

⟶ Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab, disusun secara sistematis, di mana masing-masing bab akan membahas persoalan sendiri-sendiri namun dalam pembahasan keseluruhan saaling berkaitan, dan tiap-tiap bab akan terdiri dari beberapa sub bab. Secara garis besar disusun sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, di mana dalam pendahuluan ini memuat segala sesuatu yang biasa mengantarkan penulis ke arah tujuan pembahasan ini, yang tediri dari latar belakang masalah yang merupakan awal ditemukannya permasalahan yang akan diteliti, barulah setelah itu permasalahan tersebut dijadikan sebagai rumusan masalah, penelitian dimana rumusan masalah inilah yang menjadi unsur terpenting dalam penelitian ini. Berbicara tentang tujuan penelitian tentunya sangat selaras dengan apa yang menjadi rumusan masalah, sebab tujuan penelitian ini dapat dicapai apabila yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sudah dapat terselesaikan.

Bab kedua berisi landasan teori, pada bab ini akan dijabarkan masalah-masalah yang akan berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan juga sumber informasi dari penelitian yang sebelumnya.

Bab ketiga metode penelitian, yakni tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menjelasan jenis,sifat dan obyek penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, instrumen penelitian, identifikasi variabel

penelitian, definisi variabel operasional penelitian, teknik analisi data, uji asumsi klasik dan tahapan penelitian..

Bab keempat, laporan hasil penelelitian dan analisa data memuat tentang propil, penyajian dan analisa data.

Bab kelima penutup, disini akhirnya penulis membuat kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya.