

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi adalah hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi baru yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu, dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak harus dipahami anggotanya, tapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen sehingga calon pegawai atau karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangannya.¹

Menurut jex, budaya organisasi adalah konsep yang jauh lebih mudah dialami daripada didefinisikan. Pada tingkat yang paling umum, budaya dapat dianggap sebagai memandang dunia, dimana anggota organisasi dapat beroperasi, dengan memandang dunia, berarti budaya hakikatnya merupakan lensa dimana karyawan dari sebuah organisasi belajar untuk menafsirkan lingkungannya.² Apabila disusun dalam sebuah sketsa bertingkat, topik suatu tingkatan budaya tersebut tersusun dari puncak sebagai berikut: artefak, perspektif, nilai, asumsi.

¹Emiron Edison, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 119.

²*Ibid*, hlm. 121.

Ivancevich mengemukakan bahwa Organisasi mampu beroperasi secara efisien hanya ketika ada nilai yang diyakini bersama di antara karyawannya. Nilai merupakan keinginan efektif, kesadaran, atau keinginan yang membimbing perilaku, nilai pribadi seorang individu membimbing perilakunya di dalam dan di luar pekerjaan. Jika serangkaian nilai seseorang itu dianggap penting, nilai itu akan membimbing orang tersebut dan memungkinkan orang itu berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Beberapa ahli sependapat bahwa budaya organisasi yang baik harus memiliki nilai-nilai yang menggugah dan mencerminkan keseragaman sesuai dengan yang diinginkan pendirinya.³

Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai-nilai yang mendorong anggotanya untuk berinovasi, menjaga kualitas, berorientasi pada pelanggan, bekerja keras, menunjukkan perilaku-perilaku individu dan anggota yang memiliki kepuasan kerja, berkontribusi positif, membangun hubungan yang harmonis, serta bekerja secara efektif dan efisien.⁴

Nilai-nilai yang dianut ini dapat dilihat dari karyawan yang bergelut dengan pelayanan jasa. Sebagai contoh, karyawan-karyawan bank ternama dan hotel-hotel berbintang. Mereka setiap saat bertemu dengan pelanggan selalu senyum dan memberikan salam, misalnya dengan mengucapkan “selamat siang” atau “selamat sore”. Perilaku ini awalnya merupakan standar pelayanan yang diajarkan kepada seluruh pelanggan. Namun, dengan seiring waktu hal itu membentuk perilaku dan menjadi kebutuhan. Pada akhirnya, mereka lupa bahwa semua itu berawal dari

³*Ibid.*, hlm. 123.

⁴*Ibid.*, hlm. 130.

sebuah aturan-aturan yang berhasil seperti ini tidak saja membentuk keyakinan dan nilai-nilai tapi sudah membentuk asumsi yang positif.⁵

Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi memiliki budaya kerja yang terdiri dari 7 nilai-nilai dasar yang diterapkan terhadap setiap pegawai untuk mencapai visi dan misi dalam perwujudan Pasti Oke tersebut sebagai berikut:

1. Profesional
2. Antusias
3. Penghargaan Sumber Daya Manusia
4. Tawakkal
5. Integritas
6. Berorientasi Bisnis
7. Kepuasan Pelanggan.⁶

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan untuk menunjang penelitian ini di Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin dengan mendengarkan pengakuan dan penjelasan dari dua pegawai Bank BRI Syariah, setelah penulis ajukan pertanyaan berkenaan penerapan budaya organisasi Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi, pertama dari manajer Bank BRI Syariah KC Banjarmasin “Bapak Hasbi selaku Manajer Bank BRI Syariah KC Banjarmasin (berhubung pada saat itu beliau mengawas di Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin) “Beliau mengatakan Penerapan Budaya Organisasi yang ada di Bank BRI Syariah itu dapat dilihat dari bagaimana cara pemimpinnya untuk mempertahankan, dan

⁵*Ibid.*, hlm.121.

⁶BRI Syariah, *Abut BRI Syariah* (Jakarta: BRI Syariah),www.brisyariah.co.id/?q=sejarah.html (28 juli 2017).

menyebarkan budayanya. Tindakan pimpinan ini mempunyai dampak atau pengaruh yang besar terhadap karyawannya, misalnya bagaimana suatu organisasi itu dapat bertahan dan yang kemudian meresap melalui organisasi. Seperti, *briefing* pagi sebelum jam kerja, dimulai dengan berdoa bersama, dilanjutkan dengan berbagi pendapat, saran, dan informasi. Hal itu diperlukan untuk memotivasi karyawan, karena pada saat *briefing* itu kesempatan para pegawai untuk menyampaikan masalah dalam pekerjaan kepada atasan dan rekan kerja.⁷

Pertanyaan yang sama kepada Bapak Muhammad Ridha Wardhana, Beliau mengatakan penerapan budaya organisasi itu memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi, dikarenakan budaya organisasi itu merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik, seperti pada kegiatan keagamaan yang salah satunya, kegiatan pengajian. Kegiatan ini dilakukan oleh seluruh karyawan yang dijadwalkan dalam sebulan sekali. Dampak kegiatan pengajian ini untuk meningkatkan prestasi secara langsung tidak tampak, tetapi berpikir positif dan terus berusaha akan didapat sesudahnya kegiatan spiritual ini dilaksanakan.⁸

Dari pernyataan responden tersebut ditemukan bahwa pentingnya peran pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin. Hal itu tentunya tidak terlepas dari Peran

⁷Muhammad Hasbi, *Financing Support Manager*, Wawancara pribadi, Banjarmasin 10 Januari 2017

⁸Muhammad Ridha Wardhana, *Account Officer Makro*, Wawancara pribadi 19 Januari 2017

Pimpinan dan Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin itu sendiri untuk menerapkan budaya organisasi tersebut.

Penerapan budaya organisasi memang telah dilakukan pimpinan dan karyawan yang ada pada setiap Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin, namun tetap dengan Visi Misi Bank BRI Syariah agar dapat meningkatkan prestasi karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka diperlukan penelitian untuk mengetahui apakah seluruh budaya organisasi pada Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi telah diterapkan sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi Bank BRI Syariah dengan sebutan PASTI OKE. Untuk itu penulis lebih ingin melanjutkan penelitian lebih mendalam tentang Penerapan Budaya Organisasi pada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi, agar diperoleh hasil yang lebih jelas sehingga benar-benar dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kemajuan untuk memelihara dan meningkatkan citra dan juga kualitas dari Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin. Hasil penelitian ini kemudian dilaporkan dalam bentuk skripsi dengan Judul **“Penerapan Budaya Organisasi pada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok dalam penulisan ini adalah bagaimana penerapan budaya organisasi pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin

D. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian dapat memberikan manfaat sebagai bahan:

1. Aspek Teoritis

Menambah wawasan serta pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti. Baik bagi peneliti sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh tentang Penerapan Budaya Organisasi pada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin.

2. Aspek Praktis (Guna laksana)

- a. Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang terkait terutama Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin dalam mengambil kebijakan tentang penerapan budaya organisasi pada karyawan.

- b. Sebagai Khazanah ilmu pengetahuan dan literature bagi perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin pada umumnya, dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menginterpretasikan judul yang akan diteliti dan kekeliruan dalam memahami tujuan penelitian ini, maka perlu adanya definisi operasional agar lebih terarah dalam penelitian ini:

1. Penerapan adalah pemasangan, penggunaan, mempraktikkan. Yang dimaksud adalah penerapan budaya organisasi pada Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin.
2. Budaya adalah cara hidup yang berkembang, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya secara genetik. Budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya kerja yang ada di Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin yang terdiri dari 7 nilai-nilai budaya kerja dan 49 perilaku utama yang diterapkan terhadap setiap pegawai untuk mencapai visi dan misi dalam perwujudan Pasti Oke.⁹
3. Karyawan merupakan manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau bos. Yang peneliti maksud dalam

⁹Siswanto dan Agus sucipto, *Teori dan Perilaku Organisasi* (Malang: UIN-Malang Press, 2008), hlm. 141.

penelitian ini adalah Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin yang beralamat di jalan Sultan Adam No 13A, Antasan Kecil Timur, Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan, 70123

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka sangat diperlukan untuk menghindari penelitian yang sama dengan penelitian yang akan diteliti. Oleh karena itu penulis melakukan penelaahan terhadap penelitian terdahulu.¹⁰

1. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roes Paduwai Cabang Banjarmasin*. Oleh Rina Marselina 2012-(0801159018) fakultas syariah dan ekonomi islam IAIN Antasari Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan analisis kuantitatif, menggunakan seluruh anggota populasi yang disebut sampel total yaitu sebanyak 20 orang. Data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Untuk memperoleh data yang diperlukan peneliti membagikan kuesioner (angket) kepada responden. Data yang diperoleh dari survei diolah menggunakan teknik editing kodefikasi, dan tabulasi. Selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0. Melalui uji analisis regresi linier berganda dan hipotesis, penelitian ini menghasilkan temuan-temuan :

¹⁰Ahmad, Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Teras, 2009), hlm. 161.

Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya perusahaan yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian kerincian (X_2), orientasi hasil (X_3), orientasi orang (X_4), orientasi tim (X_5), keagresifan (X_6), dan kemantapan (X_7), berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Roes Paduwai Cabang Banjarmasin.

Kedua, hal ini menunjukkan bahwa dimensi budaya perusahaan atas inovasi dan pengambilan resiko (X_1), perhatian kerincian (X_2), orientasi hasil (x_3), orientasi orang (X_4), orientasi tim (X_5), keagresifan (X_6), dan kemantapan (X_7), secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Roes Paduwai Cabang Banjarmasin, sedangkan dimensi budaya perusahaan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah orientasi orang (X_4), hal ini dapat dilihat dari hasil tertinggi *understandardized coefficients* sebesar 0,614 serta *standardized coefficients* 0,330 serta taraf signifikansi sebesar 0,004.¹¹

2. *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis nilai-nilai islami pada Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin.* Oleh Muhammad Rizali 2016 – (1301150230) fakultas syariah dan ekonomi islam IAIN Antasari Banjarmasin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan MSDM pada Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin, apakah sudah sesuai dengan nilai-nilai islam, dengan melihat dari praktik-praktik manajemen yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana

¹¹Rina Marselina, *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roes Paduwai Cabang Banjarmasin.* (Skripsi, Banjarmasin: 2015).

pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan observasi secara lebih mendalam selama periode tertentu sehingga mampu menggali dan mendapatkan informasi lebih jauh mengenai penerapan MSDM berbasis nilai-nilai islami tersebut. Objek pada penelitian ini adalah Bank yang bergerak dengan sistem syariah yakni Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin. Kemudian subjek penelitian ini adalah karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin yang telah mengabdikan selama lebih dari 1 tahun dan merupakan pegawai tetap. Hasil yang diperoleh merupakan bahwa secara garis besar nilai-nilai islami tetap diperhatikan dan diterapkan dalam praktek MSDM di Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin. Aspek islami ditunjukkan dengan memasukkan beberapa kriteria-kriteria, tes, atau materi pada beberapa praktek manajemen. Kemudian sisi spiritualitas juga dilihat dari keikutsertaan karyawan pada beberapa kegiatan religi yang diadakan, hal ini mencerminkan sisi keislaman seseorang.¹²

3. *Pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin*. Oleh Rialita 2015 (1101160243) fakultas syariah dan ekonomi islam IAIN Antasari Banjarmasin. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi (pendidikan, dan pelatihan pegawai, hubungan kerja, tempat kerja, penyelia, dan kedisiplinan kerja) terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikasi survei, adapun sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah

¹²Muhammad Rizali, *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami Pada Bank Syariah Mandiri KCP Ahmad Yani Banjarmasin* (Skripsi, Banjarmasin: 2016).

Pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin. Dalam penelitian ini subjeknya kurang dari 100, jadi lebih baik diambil semua sehingga semua populasi dijadikan responden dengan penelitian metode sensus. Penelitian ini mengambil lokasi Bank Kalsel Syariah Banjarmasin. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pegawai Bank Kalsel Syariah, metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan interview. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan spss versi 16, dimana rumus statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel budaya organisasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel Syariah Banjarmasin, besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,914% sedangkan 8,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uji parsial maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan 3,961, variabel hubungan kerja 2,697, dan variabel penyelia 5,160 berpengaruh secara signifikan. Sedangkan variabel tempat kerja ,057 dan variabel kedisiplinan kerja -0,312, jadi variabel yang paling dominan adalah pemimpin.¹³

4. *Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah Genuk*. Oleh Abu Masihad 2016 – (132503051) fakultas ekonomi dan bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Pada penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah dan bagaimana

¹³Rialita, *Pengaruh Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Kalsel Syariah Banjarmasin* (Skripsi, Banjarmasin: 2015).

pelaksanaan pemberian *reward* dan *punishment*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif, yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah metode observasi, kedua adalah wawancara, kemudian metode yang berikutnya adalah dokumentasi. Hasil penelitian tujuan budaya organisasi yang di terapkan di KSPPS Berkah Mitra Hasanah adalah membentuk insan BMT yang sholeh sehingga dapat terwujud majelis keluarga utama. Budaya organisasi yang ada di KSPPS Berkah Mitra Hasanah disepakati bersama dan dijalankan berdasarkan kinerja karyawan yaitu pencapaian *lending* dan *punishment* diberikan berdasarkan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.¹⁴

5. Penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo, Oleh Fatimatuzzahro 2015 – (122503050) fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Walisongo Semarang. Menyatakan Budaya Organisasi adalah suatu nilai atau keyakinan yang dapat dilihat atau dipegang teguh oleh pegawai. Fungsi budaya organisasi adalah memberikan rasa identitas kepada anggota sehingga memunculkan komitmen terhadap misi organisasi, membimbing dan membentuk standar perilaku organisasi, serta meningkatkan stabilitas sistem sosial. Faktor yang melatarbelakangi berjalannya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah visi dan misi yang ada dalam

¹⁴Abu Masihad, *Penerapan Budaya Organisasi di KSPPS Berkah Mitra Hasanah* (Skripsi, Semarang: 2016).

organisasi sehingga memacu para karyawan untuk mengadakan berbagai macam kegiatan dalam rangka memunculkan komitmen bersama.¹⁵

Berdasarkan penelaahan penulis terhadap penelitian sebelumnya, maka terdapat pokok permasalahan yang berbeda antara penelitian yang penulis kemukakan dengan penelitian sebelumnya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah selain dilakukan ditempat dan lokasi yang berbeda, penelitian ini membahas tentang Penerapan Budaya Organisasi pada Karyawan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi Banjarmasin dan sasarannya langsung disebutkan pada karyawan Bank BRI Syariah KCP. Kayu Tangi Banjarmasin yang mana Penerapannya dilakukan oleh Pimpinan Cabang Pembantu (karena menurut pimpinan Bank BRI Syariah KCP Kayu Tangi semua yang bekerja di Bank BRI Syariah itu adalah karyawan) dan Karyawan yang mempunyai cara dan perilaku yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan visi-misi yang sama.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami isi, maka penullis membagi dalam 5 bab, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan merupakan bab yang akan menguraikan mengenai latar belakang masalah yang menguraikan alasan memilih judul dan gambaran dari permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang sudah tergambarakan dirumuskan dalam rumusan masalah, setelah itu disusun tujuan penelitian yang merupakan

¹⁵Fatimatuzzahro, *Penerapan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BMT Bismillah Sukorejo* (Skripsi, Semarang: 2015).

hasil yang diinginkan. Manfaat penelitian merupakan kegunaan hasil penelitian. Definisi operasional untuk membatasi istilah-istilah dalam judul penelitian yang bermakna umum atau luas.

Kajian pustaka ditampilkan sebagai informasi adanya tulisan atau penelitian dari aspek lain. Adapun sistematika penulisan merupakan susunan skripsi secara keseluruhan.

Bab II berisi landasan teori, berisi tentang hal-hal yang berkenaan dengan pengertian budaya organisasi, ciri-ciri budaya organisasi, macam-macam budaya organisasi, fungsi tingkatan dan pentingnya budaya organisasi, cara mempertahankan budaya organisasi, pemimpin sebagai pelopor budaya seperti yang sudah dilakukan Rasulullah saw, dan penilaian kinerja.

Bab III metode penelitian yang merupakan metode yang dipergunakan untuk menggali data yang diperlukan dengan terdiri dari jenis, sifat, dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data serta tahapan penelitian.

Bab IV laporan penelitian yang berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

Bab V penutup, dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan terhadap permasalahan yang telah dibahas dan diuraikan dalam bab satu sampai bab 4 sebelumnya. Selanjutnya akan dikemukakan beberapa saran yang dirasa perlu dan penting untuk dipaparkan.¹⁶

¹⁶Tim Penyusun UIN Antasari, *Pedoman Penulisan Skripsi Program Sarjana SI UIN Antasari* (Banjarmasin: UIN Antasari 2015), hlm. 16.