

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era perkembangan jaman sekarang ini perusahaan berlomba lomba untuk selalu meningkatkan kinerja perusahaannya baik itu dari sumber daya alam, teknologi, finansial dan sumber daya manusianya. Jika suatu perusahaan sudah memiliki sumber daya alam yang baik, teknologi yang canggih dan mutakhir serta finansial yang cukup, namun sumber daya manusianya tidak memadai dan mempunyai maka faktor-faktor produksi diatas tidak dapat membawa perusahaan tersebut untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ternyata tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen seperti *planning, organizing, leading, controlling* saja. Ada faktor lain yang tidak tampak yang lebih menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya dan menentukan apakah manajemen dapat diimplementasikan atau tidak, faktor tersebut adalah budaya kerja. Keunggulan perusahaan ditentukan oleh unggul tidaknya budaya kerja yang dimiliki. (Moeljono, 2006, hal. 27)

Pada lingkungan kerja, budaya suatu perusahaan juga mempengaruhi dalam kinerja karyawan, karena aktifitas keseharian didalam pekerjaan harus

dibutuhkan sikap disiplin, jujur dan semangat dalam bekerja. Jika budaya kerja dalam suatu perusahaan itu kurang baik, maka dapat menurunkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan jadi terhambat.

Penelitian ini dilakukan di BSI KC Banjarmasin, berdasarkan pengamatan dan wawancara awal dilakukan peneliti kepada karyawan BSI KC Banjarmasin untuk mengungkapkan fenomena- fenomena budaya kerja yang terjadi pada BSI KC Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti ada yang menjadi perhatian terkait dengan budaya kerja, misalnya masih ada karyawan yang berbincang-bincang diluar hal pekerjaan, lebih aktif di media sosial, melakukan aktivitas di luar pekerjaan, sering keluar masuk di jam kerja. Dan dari hasil wawancara, karyawan menuturkan bahwa mereka sering menemukan rekan kerja mereka yang terkesan acuh atau tidak peduli terhadap pekerjaan rekan kerja lain meskipun berada satu bidang pekerjaan dengannya.

Rekan kerja mereka lebih memilih untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing daripada membantu pekerjaan karyawan lain. Selain itu, karyawan merasa mendapat perlakuan tidak adil dari rekan kerjanya terutama apabila mereka harus mengerjakan pekerjaan secara tim. Misalkan saja suatu tim terdiri dari lima orang karyawan, namun hanya 3-4 karyawan saja yang mengerjakan pekerjaan tim tersebut, sedangkan pekerjaan tim merupakan tanggung jawab bersama. Hal lainnya terdapat persaingan antar karyawan seperti persaingan untuk meraih suatu jabatan ataupun untuk meraih posisi

tertentu dengan cara yang tidak sehat.

Budaya yang ada pada suatu organisasi akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara karyawan atau anggota dalam organisasi tersebut dalam berperilaku serta menyebabkan para karyawan atau anggota tersebut memiliki cara pandang yang sama dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan sehingga kepuasan kerja itu dapat menjadi pemicu kinerja karyawan yang berkualitas sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga budaya organisasi juga akan memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas penulis bermaksud mengangkat satu judul skripsi tentang ***“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia Tbk Kantor Cabang Banjarmasin”***.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin.

### **D. Kegunaan Penelitian**

#### 1. Teoritis

Untuk memperluas keilmuan dalam dunia Perbankan Syariah, khususnya dalam kajian dan pengembangan teori budaya kerja serta mengelola sumber daya manusia yang mana sumber daya manusia ini akan terus berkembang seiring dengan kemajuan global.

#### 2. Praktis

##### a. Bagi Instansi

Penelitian ini berguna untuk referensi dan bahan informasi bagi pimpinan Bank BSI Kantor Cabang Banjarmasin untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia, pada khususnya budaya kerja terus maju dan berkembang.

##### b. Bagi Universitas

Penelitian ini berguna untuk menambah literatur dan sebagai wujud kontribusi kepustakaan terhadap UIN Antasari dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk terus

mengembangkan teori-teori dan bahan pembelajaran budaya kerja kepada mahasiswa.

Bagi Mahasiswa Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan bahan literatur bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang ingin melakukan Penelitian selanjutnya mengenai kajian dalam keilmuan tentang sumber daya manusia dari faktor-faktor lain yang berbeda dan sudut pandang yang berbeda.

#### **E. Definisi Operasional**

Sebagai penjelasan agar tidak terjadi kesalah pahaman dan membatasi maksud dari penelitian ini, maka peneliti perlu menguraikan definisi operasional dalam penelitian ini. Sesuai dengan identifikasi penelitian maka definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (Variabel Bebas atau X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Budaya Kerja. Menurut Schermerhorn (2003) mendefinisikan budaya kerja sebagai sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan serta nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi. Budaya kerja pada penelitian ini menyangkut sikap dan perilaku karyawan BSI Kantor Cabang

Banjarmasin yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Denison (2000:168) mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja yaitu:

- a) Keterlibatan (*Involvement*)
- b) Konsistensi (*Concistency*)
- c) Adaptabilitas (*Adaptibility*)
- d) Misi (*Mission*).

2. Kinerja Karyawan (Variabel Terikat atau Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada penelitian ini menyangkut hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Robbins mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a) Kualitas (*Quality*)
- b) Kuantitas (*Quantity*)
- c) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)
- d) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)
- e) Kemandirian (*Independent*)

#### F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna untuk melihat kajian hasil Penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah peneliti agar melihat adanya persamaan dan perbedaan pada Penelitian terdahulu yang sejenis. Setelah menelaah dari beberapa jurnal dan hasil Penelitian terdahulu penulis menemukan beberapa Penelitian sejenis yang termuat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Luwes Anaticia (2018)	Pengaruh Budaya Kerja ( <i>Corporate Culture</i> ) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa budaya kerja ( <i>corporate culture</i> ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah sebesar 29%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain	Sama sama meneliti tentang Budaya Organisasi	- Lokasi penelitian

		sebesar 71%, dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.		
Anita PuspitaSari (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan pola kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo.	Sama-sama meneliti tentang pengaruh budaya organisasi	- Alat ukur indikator variabel - Lokasi penelitian

### G. Sistematika Penelitian

Dalam penyusunan Penelitian ini terdiri dari lima bab, dengan sistematika Penelitian sebagai berikut, yaitu:

Bab I Pendahuluan, dalam bab ini membahas bagian pendahuluan yang memberikan ilustrasi guna memberikan informasi yang bersifat umum serta menyeluruh secara sistematis terdiri dari uraian mengenai latar belakang Penelitian, perumusan masalah, tujuan Penelitian, kegunaan Penelitian,



Penelitian terdahulu dan sistematika Penelitian.

Bab II Landasan Teori dan kerangka pemikiran dibahas mengenai teori umum tentang budaya kerja dengan kinerja karyawan dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian yang digunakan, operasional variabel, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian, dalam bab ini akan berisi tentang analisis data data yang sudah diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin serta pembahasan mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin.

Bab V Kesimpulan dan saran dari hasil Penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang telah di identifikasikan.

