

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam tercapainya suatu organisasi. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah modal yang paling dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan, maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus senantiasa dikembangkan dan diberi pengarahannya demi tercapainya tujuan yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah ilmu yang berkaitan dengan manajemen manusia.

Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen karyawan sehingga pada penelitian yang dilakukan oleh Novryanto, (2019:85) dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari beberapa teori yang ada budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam mendorong efektivitas kinerja karyawan. Sebagai timbal balik atas apa yang telah diberikan dan dilakukan oleh karyawan perlu adanya faktor yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Tjitrabudi (2019:108) dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Salah satu kebijakan yang telah diputuskan dan diberlakukan oleh BMT Surya Abadi Riyanto adalah dengan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang telah diberikan oleh BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah kepada karyawan secara umum yaitu gaji, bonus, upah lembur, asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya.

Selain kompensasi, hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja yaitu motivasi. Purba, (2019:118) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Orang dengan motivasi atau dorongan yang besar akan berusaha atau bekerja dengan giat, dan sebaliknya orang dengan motivasi atau dorongan yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil

yang maksimal. Robbins dan Timothy (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku sehingga perusahaan atau organisasi memerlukan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi (Sinaga, 2019:4-5). Dengan adanya motivasi seseorang dapat mengetahui arah atau alasan yang menjadi dasar untuk mencapai sebuah tujuan.

Berangkat dari wawasan tersebut 32 orang yang saat ini menjadi anggota pendiri KSPPS BMT SURYA ABADI RIYANTO berkeinginan menyatukan visi, misi dan tujuan menyatukan langkah untuk mendirikan sebuah badan atau lembaga keuangan yang walaupun tidak mungkin untuk memenuhi seluruh kebutuhan akan modal para pengusaha kecil dan menengah tapi mereka ingin ikut dalam peningkatan perputaran roda perekonomian Kecamatan Seputih Banyak dan sekitarnya yang lebih stabil dan aman dari debitur-debitur liar yang notabene menjadi momok masyarakat pengusaha kecil dan menengah karena tidak fleksibel dan terlalu besarnya suku bunga yang mereka tawarkan.

Akhirnya pada tanggal 06 juli 2001 tepatnya di Kampung Tanjung Harapan Kecamatan Seputih Banyak Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung Bapak Camat Seputih Banyak Drs. ARLI RASYID meresmikan sebuah lembaga keuangan yang berprinsip syariah yaitu KJKS BMT SURYA ABADI.

Berikut data beberapa cabang kantor BMT Surya Abadi Riyanto, dengan jumlah karyawan yaitu 85 orang (59 laki-laki dan 26 perempuan).

Tabel 1. Wilayah eksisting pembiayaan KSPPS BMT Surya Abadi Riyanto.

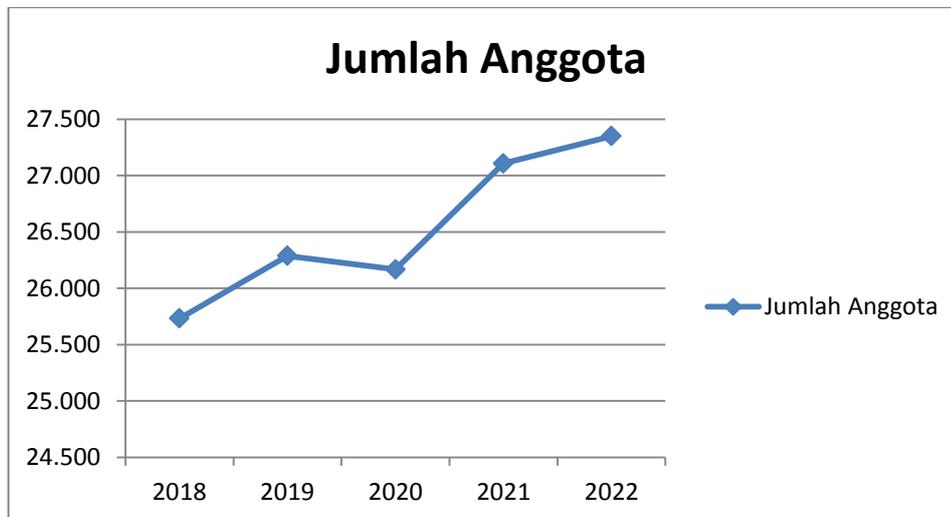
No	Kota/Kabupaten	Jumlah Cabang	Lokasi Kantor Cabang
1	Lampung Tengah	- 1 Kantor Pusat	Jl. Tanjung Harapan No.06 Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah Kode Pos 34156 Telp. (0725) 7623010
		- 1 Kantor Kas	Kas Paramarta (Jl. Sumber Baru 08, Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah. Kode Pos 34156)

No	Kota/Kabupaten	Jumlah Cabang	Lokasi Kantor Cabang
		- 6 Kantor Cabang	- Cabang Utama Jln. Tanjung Harapan No.6, Kec. Seputih Banyak, Lampung Tengah Kode Pos 34156 Telp. (0725) 7623010);
			- Cabang Gaya Baru Jln. Komplek Pasar Gaya Baru, Kec. Seputih Surabaya, Lampung Tengah. Kode Pos 34158 Telp. (0725) 7629282);
			- Cabang Seputih Raman Jln. Citra Theater Pasar Seputih Raman, Kec. Seputih Raman, Lampung Tengah. Kode Pos 34155 Telp. (0725) 7621200);
			- Cabang Mandala Jln. Jati Datar Pasar Mandala, Kec. Bandar Mataram, Lampung Tengah. Kode Pos 34164 Telp. (0725) 7520103);
			- Cabang Putra Rumbia Jln. Tugu Putih, Kec. Putra Rumbia, Lampung Tengah. Kode Pos 34157;
			- Cabang Bandar Surabaya Jln. Bratasena Pasar Proyek, Kec. Bandar Surabaya, Lampung Tengah. Kode Pos 34158.
2	Lampung Timur	- 1 Kantor Cabang	- Cabang Way Bungur Jln. Lintas Timur Sumatra, Kec. Way Bungur, Lampung Timur. Kode Pos 34373)

Sebagaimana dari data pada tabel 1 diatas, menunjukkan perkembangan saat ini tidak dapat diabaikan dari kerja keras karyawan. Dari hal tersebut memperlihatkan karyawan memiliki kinerja dan pengelolaan keuangan yang baik. Sehingga BMT memiliki beberapa cabang disetiap kecamatan dan tetap bertahan hingga saat ini. Pencapaian tersebut dapat dicapai secara pertumbuhan jumlah anggota dan tercatat pada tahun 2022 memiliki jumlah sebanyak 27.349 anggota.

Berikut data pencapaian jumlah anggota (nasabah) dari 5 tahun terakhir.

Gambar 1. Diagram pertumbuhan jumlah anggota selama 5 tahun terakhir pada BMT Surya Abadi Riyanto seluruh cabang.



Berdasarkan data diagram gambar 1 diatas, terdapat total kenaikan yang cukup signifikan dari tahun 2018 - 2022, namun pada tahun 2019 ke 2020 terjadi penurunan sejumlah 121 anggota, yang pada awalnya di tahun 2019 berjumlah 26.288 berkurang menjadi 26.167 ditahun 2020. Berkurangnya jumlah anggota (nasabah) tidak terlepas dari menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Tabel 2. Besaran kompensasi (gaji pokok) dalam sebulan.

No.	Kompensasi perbulan	Jumlah karyawan 2022
1.	1.000.000 – 1.500.000	8 karyawan
2.	1.600.000 – 2.000.000	16 karyawan
3.	2.100.000 - 2.500.000	48 karyawan
4.	2.600.000 – 3.000.000	1 karyawan
5.	3.100.000 – 3.500.000	2 karyawan
6.	3.600.000 – 4.000.000	1 karyawan
7.	4.100.000 – 4.500.000	
8.	4.600.000 – 5.000.000	8 karyawan
9.	5.100.000 – 5.500.000	
10.	5.600.000 – 6.000.000	
11.	6.100.000 – 6.500.000	
12.	6.600.000 – 7.000.000	1 karyawan
	Jumlah Karyawan	85 karyawan

Berdasarkan data pada tabel 2 diatas, terdapat jumlah karyawan sebanyak 85 orang. Untuk UMK Lampung Tengah tahun ini yaitu sebesar 2.633.284 jika dilihat dari data tersebut kompensasi yang diterima karyawan KSPPS BMT Surya Abadi Riyanto masih banyak dibawah UMK Lampung Tengah dengan persentase 84,71% dengan 72 orang dan yang mendapatkan diatas UMK sebanyak 13 orang dengan persentase 15,29%.

Dari diagram gambar 1, menunjukkan penurunan sejumlah anggota (nasabah) pada tahun 2019 ke 2020 sebanyak 121 anggota, hal tersebut tidak terlepas dari menurunnya kinerja karyawan. Dan pada pernyataan tabel 2, bahwa kompensasi yang dibawah UMK lebih mendominasi yaitu 84,71% dan yang di atas UMK sebesar 15,29%. Sehingga dari beberapa pernyataan tersebut menurunnya jumlah anggota tak luput dari menurunnya kualitas kinerja karyawan, dan dilihat dari sisi kompensasi yang didapat karyawan belum sesuai UMK daerah, Sehingga dugaan sementara kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak BMT Surya Abadi Riyanto agar memiliki kestabilan dalam pemberian UMK terkait dalam kinerja karyawan serta dapat mengantisipasi penurunan kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah yang akan diteliti oleh peneliti yaitu tentang budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena dengan adanya faktor tersebut yang secara tidak langsung dapat mengukur seberapa besar tingkat kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil judul ini karena budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dalam budaya organisasi ini dijadikan sebagai acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik maka tidak heran jika anggota organisasi adalah orang-orang baik dan berkualitas pula, dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Alasan mengambil penelitian di BMT karena Baitul Mal Wat Tamwi atau (BMT) merupakan satu organisasi usaha yang bersifat mandiri yang memiliki kegiatan untuk mengembangkan berbagai kegiatan usaha yang bersifat produktif dengan maksud untuk meningkatkan kualitas dari kegiatan ekonomi yang dijalankan oleh para

Masyarakat kecil dan juga para pengusaha kecil. Selain itu BMT juga memiliki dasar hukum operasional yakni Al Qur'an dan Al Hadist. Sehingga dalam operasionalnya sesuai dengan prinsip-prinsip dasar seperti diperintahkan oleh Allah SWT, juga nilai dasar seperti yang dicontohkan Rasulullah SAW.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Abadi Riyanto Seputih Banyak Lampung Tengah".

B. Identifikasi Masalah

1. Berkurangnya jumlah anggota (Nasabah) pada tahun 2019 ke 2020.
2. Kompensasi yang diterima karyawan di bawah UMK lebih mendominasi dari jumlah seluruh karyawan yang bekerja di BMT Surya Abadi Riyanto.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah tersebut, maka peneliti mendasar perumusan masalah pada penelitian yaitu :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan Peneliti yang ingin di capai yaitu :

1. Mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Mengetahui budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Objek Penelitian

Sebagai bahan masukan pada BMT Surya Abadi Riyanto Seputih Banyak Lampung Tengah dan memberikan perhatian dalam hal budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja sehingga akan berdampak pada kinerja yang optimal karyawan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan dan mampu diterapkan di dunia kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Untuk menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta kajian dalam penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kuantitatif, yang dilakukan pada Karyawan BMT Surya Abadi Riyanto Seputih Banyak Lampung Tengah. Dengan adanya penelitian ini agar lebih jelas seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Abadi Riyanto Seputih Banyak Lampung Tengah dengan jumlah responden 50 Karyawan.

F. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelusuran pembaca dalam tulisan ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan diuraikan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini menguraikan pengertian sumber daya manusia, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian relevan, kerangka konseptual, hipotesis

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode apa yang digunakan oleh peneliti yang terkait perolehan data, dan alat analisisnya serta populasi dan pengambilan sampel penelitian sesuai dengan judul penelitian.

BAB IV. PEMBAHASAN DAN HASIL

Yang berisikan tentang Jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, analisis data, Pengujian Hipotesis Analisis jalur atau Path Analysis dan Hipotesis Statistik.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari hasil pengolahan data dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN