

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berperan sebagai kunci dalam sebuah organisasi yang dipacu oleh seorang pemimpin. Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia adalah kualitas budaya dan penerapan gaya kepemimpinannya.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam bekerja. Salah satunya Budaya organisasi dan hal lainnya dalam mendukung kegiatan perusahaan sehingga karyawan dapat dipengaruhi oleh pimpinannya untuk bekerja sesuai standar dan menyampingkan kepentingan pribadi mereka.

Perusahaan harus dapat memikirkan bagaimana caranya agar sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dapat bekerja secara optimal. Meskipun perusahaan memiliki fasilitas dan prasarana yang memadai, tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, komitmen dan kerjasama yang kuat maka perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem social karena mampu membentuk sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain. Kemudian diajarkan pada anggota baru sebagai suatu cara yang tepat dalam melaksanakan tugasnya dengan komitmen dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu strategi peningkatan kinerja yang dapat dilakukan yaitu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Kinerja karyawan adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk, maka akan berakibat pada tujuan perusahaan yang tidak akan tercapai, sebaliknya apabila karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan dari berita yang dimuat pada situs resmi Medan Bisnis-Medan. Mengukur budaya organisasi suatu perusahaan atau instansi, menjadi salah satu bagian yang sangat vital dalam usaha pengembangan organisasi dari segi profit maupun daya saing dengan perusahaan lain. Hal tersebut diungkapkan Direktur Pengembangan Bisnis Trainer dan Konsultan ESQ,



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rinaldi Agusryana dalam acara Hal Day Seminar di Hotel Grand Serela Medan, Jumat (23/5). "Budaya kerja organisasi akan sangat penting untuk menjalankan bisnis berkelanjutan," katanya kepada MedanBisnis di sela-sela seminar. Diungkapkannya, budaya masing-masing organisasi berbeda satu dengan yang lain. Hal tersebut disebabkan oleh sektor atau bidang kerja perusahaan tersebut, baik perusahaan pemerintah, swasta maupun instansi pemerintahan dan swasta. Baik perusahaan yang berorientasi pada profit maupun kualitas. (http://medanbisnisdaily.com/news/read/2014/05/24/97209/pentingnya_budaya_organisasi_untuk_daya_saing/#.U7H4rEDMu4o diakses 01/07/2014).

Namun, berbeda halnya pada hasil penelitian yang dilakukan **Agie Irawan Supardi (2014)** studi kasus Pengaruh Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Paparti Pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel budaya organisasi dapat diabaikan. Hasil selanjutnya menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang semakin baik akan membuat kinerja yang semakin tinggi begitu pula sebaliknya (**Rivai dan Mulyadi, 2011**). Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya yang mampu memacu menuju ke arah yang lebih baik (**Robbins, 2007**).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kualitas kepemimpinan yang menyatu pada diri orang yang menduduki posisi sebagai pemimpin dalam organisasi menentukan keberhasilan atau kegagalan dialami sebagian besar organisasi (Siagian.2007).

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dalam proses operasional suatu organisasi. Gaya kepemimpinan, merupakan hubungan interaksi antara pemimpin dengan yang dipimpin dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan budaya organisasi merupakan suatu nilai, keyakinan, tercipta karena kreatifitas kebiasaan organisasi, nilai ini yang kemudian di aplikasikan melalui konsep gaya kepemimpinan untuk pencapaian tujuan organisasi. Jadi, Budaya organisasi yang kuat dan positif mendukung tercapainya keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika ada nilai-nilai negatif yang berkembang tentu berakibat merusak tujuan perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan akan kualitas sumber daya manusia yang baik, dapat dicapai dengan menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan baik.

PT BNI Syariah (Persero) Tbk. Merupakan perusahaan perbankan syariah milik negara atau BUMN yang termasuk perusahaan terbesar dan dikenal dikalangan masyarakat umum. Berikut ini tabel Jumlah Pegawai pada PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)
1	2017	52
2	2016	51
3	2015	51
4	2014	48
5	2013	44

Sumber: PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. 2017


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwasannya jumlah karyawan pada tahun 2013 berjumlah sebanyak 44 orang, sedangkan ditahun 2017 mengalami peningkatan yaitu berjumlah 52 orang.

Nilai-nilai budaya yang dijadikan pedoman kerja pada PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. yaitu amanah dan jama'ah untuk menciptakan insan yang hasanah. Adapun fungsi budaya mempunyai suatu peran pembeda(Sutrisno.2010:10) yang membedakan budaya pada PT Bank BNI Syariah ini dengan bank syariah lainnya, PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk, ini mengusung produk hasanah.PT Bank BNI Syariah yang mengadopsi nilai-nilai budaya amanah dan jama'ah.Budaya amanah ini terdiri dari: jujur dan menepati janji, bertanggung jawab, bersemangat untuk menghasilkan karya terbaik, bekerja ikhlas dan mengutamakan niat ibadah, melayani melebihi harapan. Selanjutnya budaya Jama'ah dalam konsep nilai budaya terdiri dari: peduli dan berani memberi maupun menerima umpan balik yang konstruktif, membangun sinergi secara profesional, membagi pengetahuan yang bermanfaat, memahami keterkaitan proses kerja, memperkuat kepemimpinan yang efektif.

Selain itu yang mendasari perbedaan nilai nilai budaya dengan bank syariah lainnya dapat dilihat dari visi dan misi. Dimana visi PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk, Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. Seperti yang terlihat dalam bekerja, pegawai lebih dominan menempatkan wanita bekerja dilantai dasar tepatnya melayani nasabah, karena lebih tampak penampilan syariah dilihat dari sisi hijab atau syar'i. Dari beberapa

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

acuan yang menjadi nilai-nilai budaya tersebut, terdapat perbedaan-perbedaan dengan bank syariah lainnya.

Selanjutnya, mengenai gaya kepemimpinanyang ada di PT BNI Syari'ah (Persero) Tbk. terkait adanya pegawai yang kurang memahami misi yang organisasi sehingga tugas yang diemban tidak diselesaikan, terdapat pegawai yangmeninggalkan pekerjaan tanpa mempunyai tujuan yang jelas, alasan sering sakit hingga dilakukan penyidikan, terlambat datang sehingga perusahaan memberikan surat peringatan. Dari masalah tersebut, kemungkinan pemimpin kurang berpengaruh pada pegawainya dalam memahami norma perusahaanshingga terjadi ketidakpatuhan terhadap aturan yang dibuat perusahaan. Berikut ini tabel Jam kerja operasional PT Bank BNI Syariah Kantor cabang Syariah Pekanbaru:

Tabel 1.2 : Jam Kerja Operasional PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk.

No	Hari	Jam Kerja Operasional	Jam Istirahat
1	Senin s/d Kamis	07.30 – 17.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
2	Jum'at	07.15 – 11.30 WIB	11.30 – 13.30 WIB

Sumber: PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. 2017

Adapun jam operasional perusahaan, tidak efektif seperti peninjauanyang dilakukan olehpeneliti, dalam hal keterlambatan sampai pada pemberian surat peringatan. Kondisi budaya yang seperti itu boleh jadi berdampak perubahan budaya yang tidak efektif terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai :**“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT BNI Syari'ah (Persero) Tbk, Kantor Cabang Syariah Pekanbaru”**.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, penulis akan mengangkat permasalahan yang dianggap mendasar yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT BNI Syari'ah (Persero) Kantor Wilayah Cabang Pekanbaru?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai PT BNI Syari'ah (Persero) Kantor Wilayah Cabang Pekanbaru?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan antara terhadap Kinerja Pegawai PT BNI Syari'ah (Persero) Kantor Wilayah Cabang Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan dapat diterapkan tujuan penelitian yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial antara Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Bank BNI Syariah (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Cabang Pekanbaru.
2. Mengetahui pengaruh secara simultan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT BNI Syari'ah (Persero) Kantor Wilayah Cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Peneliti sendiri mengharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil ini dipergunakan sebagai bahan referensi untuk pengembangan selanjutnya dan juga sebagai bahan bacaan yang bermanfaat sehingga dapat menambah pengetahuan bagi yang memerlukan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat merencanakan strategi untuk memajukan perusahaan yaitu dengan melihat pengaruh variabel mana yang mempengaruhi kinerja pegawai yang paling besar apakah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan, penulisan penelitian ini terdiri dari enam bab. Adapun pokok-pokok yang dibahas pada masing-masing bab tersebut, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan isi mengenai tentang pendahuluan seperti latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang melandasi pembahasan, diantaranya berupa Kinerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, Konsep dasar islam, Pengaruh antar variabel, Penelitian terdahulu, Defenisi operasional variabel, Kerangka Penelitian, dan Hipotesis penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang Lokasi penelitian, Waktu Penelitian, Jenis dan Sumber data, Populasi dan Sampel, Metode pengumpulan data, Identifikasi variabel, Skala pengukuran variabel, Metode analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, menguraikan gambaran umum perusahaan yang meliputi, sejarah dan profil singkat, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan prestasi/penghargaan perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN

Pada bab ini, menguraikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organsasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, merupakan bab penutup. Penulis mengambil kesimpulan dari hasil penelitian dan uraian pada bab-bab terdahulu dan memberikan sumbangan pemikirans serta saran-saran yang bermanfaat.