

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi kini sedang menjadi pembicaraan di mana-mana, baik di kalangan para pakar maupun di kalangan para praktisi bisnis dan para eksekutif, karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang berarti pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan, perubahan mana sering begitu cepat dan sangat sulit diprediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan dilakukan oleh suatu organisasi juga perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang didesain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada justru itu menjadi kontra produktif bagi organisasi dalam perjalanannya ke depan. Para manajer terutama yang berada pada level puncak mesti sadar betapa pentingnya memahami budaya organisasinya karena pengaruhnya yang begitu besar terhadap perilaku anggota. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi yang dipimpinnya.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Komang Wardana, *et al.*, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, cet ke-1, h. 165.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kejumudan dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama yang bersumber pada wahyu Ilahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup kebudayaan. Itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya.<sup>2</sup>

Jika ada program pemerintah yang mengalami hambatan, biasanya yang dijadikan kambing hitam adalah budaya. Nilai-nilai yang menjadi muatan program belum membudaya. Atau budaya dianggap sulit berubah. Jika ada nilai baru yang penerapannya memerlukan perubahan dan perubahan itu oleh penguasa dianggap dapat merugikan kepentingannya, maka yang dijadikan dasar penolakan terhadap nilai baru itu adalah budaya tidak sesuai dengan kepribadian dan budaya bangsa.<sup>3</sup>

Kajian organisasi memberikan pemahaman tentang organisasi sebagai subjek dan objek budaya. Jika studi perilaku keorganisasian berdasarkan anggapan bahwa organisasi berperilaku sendiri, berbeda dengan perilaku orang-orang yang membentuknya, maka sejajar dengan itu, organisasi juga mempunyai budaya sendiri (budaya organisasi), berbeda dengan budaya orang-orang yang berkepentingan dengannya. Budaya organisasi terbentuk dari karakteristik organisasi sebagai objek dan subjeknya.<sup>4</sup>

Menurut Rita L. Atkinson, Richard C. Atkinson, dan Ernest R. Hilgard dalam Pengantar Psikologi (1994), proses belajar berlangsung melalui peniruan atau ikut-ikutan, pengkondisian atau rekayasa, dan pengujian hipotesis atau pembuktian. Nilai yang terbukti manfaatnya akan tertanam menjadi *basics*. Selanjutnya, melalui *learning process* dalam arti

---

<sup>2</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009, cet. Ke-1, h. 247.

<sup>3</sup> Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997, cet ke-1, h. 42.

<sup>4</sup> *Ibid*, h. 52.

mengajar, berarti komunikasi budaya, diseminasi budaya, sosialisasi budaya, dan pewarisan budaya.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Di mana berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang harus dilakukan atas berbagai keragaman seperti ras, kesukuan, gender, usia, status, fisik, agama, pendidikan, dan lain sebagainya. Selain beberapa keragaman tersebut, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara sukarela dan sadar.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpinpun harus memahami budaya organisasi di tempatnya bekerja. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan diharapkan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat

meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik, diharapkan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat.<sup>5</sup>

Dari uraian yang dikemukakan di atas, peneliti tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk Tugas Akhir dengan judul “PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT BUS CABANG DEMAK”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apa saja budaya organisasi yang diterapkan terhadap kinerja karyawan BMT BUS cabang Demak?
2. Faktor apa saja yang melatarbelakangi penerapan budaya organisasi pada kinerja karyawan BMT BUS cabang Demak?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah:

- a. Untuk Mengetahui macam-macam budaya organisasi yang sudah diterapkan di BMT BUS cabang Demak.
- b. Untuk Mengetahui faktor - faktor yang melatarbelakangi penerapan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BUS cabang Demak.

### 2. Manfaat Penulisan

#### a. Bagi Penulis

- 1) Dapat menambah wawasan tentang budaya organisasi yang ada di BMT BUS cabang Demak beserta pengaruh terhadap kinerja karyawannya.

---

<sup>5</sup> <http://digilib.unimed.ac.id/>, diakses pada Kamis, 19 Maret 2016.

- 2) Untuk memenuhi tugas dan melengkapi syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya dalam ilmu Perbankan Syari'ah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
- b. Bagi BMT Bismillah BUS cabang Demak

Penelitian ini dapat memperkenalkan eksistensi BMT BUS cabang Demak di masyarakat luas terutama di Demak sendiri dan seluruh daerah yang ada di Kabupaten Demak, memberikan informasi dan pengetahuan tambahan yang dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan semangat berorganisasi.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi ini bukanlah penelitian yang pertama kali, artinya telah banyak penulis-penulis lain yang mengambil inti permasalahan yang sama, baik dalam tugas akhir, skripsi, tesis, maupun karya-karya ilmiah yang lain. Karya-karya ilmiah yang telah menguraikan pengaruh budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

Usfuriyah, dalam skripsinya yang berjudul "Penerapan Manajemen Budaya Sekolah Islami di SD Islam Sultan Agung 04 Semarang", menyatakan bahwa pola pembiasaan dalam sebuah budaya sebagai sebuah nilai yang diakuinya bisa membentuk sebuah pola perilaku. Ketika suatu praktik sudah terbiasa dilakukan, berkat pembiasaan ini maka akan menjadi *habit* bagi yang melakukannya, kemudian pada waktunya akan menjadi tradisi yang sulit untuk ditinggalkan. Hal seperti ini berlaku untuk hampir semua hal, meliputi nilai-nilai yang buruk maupun yang baik.

Susandi Prihayanto, dalam skripsinya yang berjudul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah-Daerah Istimewa Yogyakarta)", yang di dalamnya mengungkapkan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam

mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

## E. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian pada umumnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>6</sup> Metodologi penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang sedang diselidiki atau diteliti.

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, bukan berupa angka. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia, karena penelitian ini bertujuan untuk memperjelas keadaan subjek yang akan diteliti.

Penelitian kualitatif juga memiliki asumsi-asumsi filosofis, strategi-strategi penelitian, dan metode-metode pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang beragam. Meskipun prosesnya sama, prosedur-prosedur kualitatif tetap mengandalkan data berupa teks dan gambar, memiliki langkah-langkah unik dalam analisis datanya, dan bersumber dari strategi-strategi penelitian yang berbeda-beda.<sup>7</sup>

Adapun tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2008, h. 60.

<sup>7</sup> John W. Creswell, *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010, h. 258.

atau daerah tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen.

## 2. Sumber Data

### a. Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan. Dengan data ini penulis mendapatkan gambaran umum tentang BMT Bismillah Sukorejo.

### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Sebagai data sekunder, penulis mengambil dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

## 3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini juga termasuk penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang langsung dilakukan atau pada responden, oleh karenanya untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode penelitian, yaitu sebagai berikut:

### a. Metode Observasi

Observasi merupakan salah satu metode utama dalam penelitian kualitatif. Secara umum observasi berarti pengamatan, penglihatan. Dan dalam penelitian, metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

### b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode utama dalam penelitian kualitatif. Secara umum wawancara berarti tanya jawab. Dan dalam penelitian, metode wawancara diartikan sebagai kegiatan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber dari objek yang diteliti untuk mendapatkan informasi dan memperoleh jawaban atas pertanyaan yang disampaikan.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, maupun melalui dokumentasi. Dalam melakukan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.

4. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai macam teknik pengumpulan data dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus menerus tersebut maka akan menghasilkan data yang banyak sekali. Oleh karena itu, supaya data-data yang banyak tersebut dapat sesuai dengan data-data yang diperlukan dan dapat dipahami, maka diperlukan adanya analisis data.

Dalam hal analisis data kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa "*Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts, fieldnotes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others*". Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2007, h. 243.



## **F. Sistematika Penulisan**

Agar penulisan Tugas Akhir ini mudah dipahami, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat hasil penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : PEMBAHASAN UMUM TENTANG BUDAYA ORGANISASI**

Berisi tentang pengertian budaya organisasi dan pengertian beberapa macam dari budaya organisasi.

### **BAB III : GAMBARAN UMUM BMT BUS cabang Demak**

Berisi tentang sejarah berdirinya BMT BUS cabang Demak, visi misi, data, struktur organisasi, program kerja, dan produk-produk BMT BUS cabang Demak

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan permasalahan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab kelima merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan dari semua pembahasan dan sekaligus jawaban dari permasalahan yang dikaji. Bab ini meliputi kesimpulan, saran, dan penutup.