

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Segala pengaruh perubahan yang muncul di dunia bisnis seperti sekarang ini yang merupakan dampak dari era Globalisasi. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk terus membuka diri pada berbagai perubahan dan tuntutan yang ada sekaligus selalu mengupayakan berbagai penyusunan kebijakan dan strategi yang sejalan dengan perubahan tersebut. Tidak terkecuali pada sektor lembaga keuangan syariah.

Perkembangan lembaga keuangan syariah semakin berkembang dari tahun ketahun. Hal ini di karenakan lembaga keuangan syariah mempunyai misi yang sejalan dengan program pemerintah, yaitu misi dalam pemberdayaan ekonomi rakyat. Penduduk Indonesia yang mayoritas berpenghasilan menengah kebawah sangat cocok dengan adanya keberadaan BMT.<sup>1</sup> Dikarenakan BMT sangat mendukung adanya permodalan pada sektor rill maupun kepada pedagang, petani, pegawai swasta, dll. Dengan adanya hal tersebut masih banyak peluang bagi lembaga keuangan syariah untuk selalu mengembangkan usahanya dan menambah kantor cabang di seluruh Indonesia.

Salah satu lembaga yang menunjukkan perkembangan dari tahun ketahun adalah KSPPS BMT BUS, karena saat ini sudah memiliki 118 kantor layanan yang tersebar di tujuh provinsi yaitu yang berada di Kalimantan Selatan, Kalimantan Barat, DIY, DKI Jakarta, Jawa Timur, serta Jawa Tengah. Namun penulis disini memfokuskan mengambil objek penelitian di KSPPS BMT BUS Kab. Grobogan yang mempunyai 11 kantor layanan yang tersebar di kabupaten Grobogan.

Dengan melihat perkembangan lembaga yang semakin pesat serta banyaknya pesaing lembaga dan bank yang sejenis menuntut pengelola untuk selalu memperbaiki dari sisi manajemen maupun dari sumber daya manusia yang di milikinya. Perlu adanya pengembangan bekesinambungan agar tercipta kinerja yang optimal. Kinerja atau *performace* yaitu suatu hasil pekerjaan yang telah digapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya,

---

<sup>1</sup> Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah Lingkup, Peluang, Tantangan dan Prospek*, (Jakarta: AlvaBet, 1999), 137.

yang biasa di ukur berdasarkan dari hasil kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu.<sup>2</sup>

Berikut merupakan data hasil target kerja dari penyimpanan dan pembiayaan di KSPPS BMT BUS Kabupaten Grobogan, selama 5 bulan terakhir, dari 11 kantor layanan di kabupaten Grobogan.

**Tabel 1.1**  
**Data Prosentase Hasil Target Agustus - Desember 2021**  
**KSPPS BMT BUS Kabupaten Grobogan**

| No | Kantor        | Prosentase |            |
|----|---------------|------------|------------|
|    |               | Simpanan   | Pembiayaan |
| 1  | CU. Purwodadi | 146%       | 82%        |
| 2  | Wolo          | 94%        | 81%        |
| 3  | Nambuhan      | 105%       | 85%        |
| 4  | Geyer         | 125%       | 68%        |
| 5  | Gabus         | 87%        | 74%        |
| 6  | Tawangharjo   | 98%        | 87%        |
| 7  | Kradenan      | 82%        | 75%        |
| 8  | Gubug         | 107%       | 66%        |
| 9  | Ginggang      | 94%        | 94%        |
| 10 | Jambon        | 116%       | 71%        |
| 11 | Tuko          | 99%        | 103%       |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa masih ada kantor cabang KSPPS BMT BUS yang kurang memenuhi target yaitu dengan hasil prosentase kurang dari 100%. Oleh karena itu perlu adanya menganalisis faktor yang melatarbelakangi belum tercapainya target.

Ada berbagai faktor yang menjadi penyebab seseorang mampu berkinerja baik diantaranya seperti budaya kerja Islami yakni penerapan nilai-nilai yang diaplikasikan melalui sikap-sikap yang berdasarkan prinsip syariah yang nantinya akan dijadikan sebagai pedoman seseorang dalam bekerja dan bermasyarakat.

Efek dari kemajuan teknologi dan informasi selain memberi manfaat yang positif juga mempunyai efek yang negative terhadap tatanan masyarakat. Globalisasi mengakibatkan perubahan secara

---

<sup>2</sup> Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64, No.1, (2018), 29 diakses pada tanggal 20 Mei 2019.

cepat pada berbagai bidang kehidupan dan kompetensinya. Ace Suryadi (1993:89) mengemukakan bahwa;

*“Dunia akan menghadapi kesulitan mendasar dalam menentukan masa depan masyarakatnya, landasan kepribadiannya, serta cara hidup yang sesuai dengan landasan ideologisnya. Seiring terjadi suatu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kesejahteraan masyarakatnya harus dicapai dengan mengorbankan identitas dan kepribadian masyarakatnya. Oleh karena itu, penting bagi suatu negara yang menghadapi modernisasi untuk memantapkan integritas budaya dan kepribadian bangsanya sejak awal, melalui pendidikan.”*

Perubahan itu terjadi dalam tata kehidupan dan perilaku manusia, baik secara individu maupun sosial. Perubahan juga terjadi pada struktur pelapisan sosial dan pola-pola interaksi antara masing-masing kelompok masyarakat. Oleh karena itu dengan melihat semakin lunturnya nilai kebudayaan dan rendahnya tingkat moralitas yang terjadi saat ini, diperlukan adanya penerapan nilai budaya dalam tatanan masyarakat maupun organisasi, salah satunya dengan menerapkan budaya kerja islami.

Pentingnya penanaman budaya kerja islam dalam dunia kerja karena banyak seorang sekarang ini banyak menjadi seorang profesional namun banyak yang menyimpang akidah-akidah agama islam. Profesionalisme yang tidak dibarengi dengan akhlak akan menciptakan manusia yang intelektualnya cerdas namun moralnya bodoh, yang mana kecerdasan tersebut dapat menjustifikasi penyimpangan perilaku serta memperdaya orang lain.

Profesionalisme tanpa akhlak tidak akan membuahkan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya seorang tenaga kerja yang mempunyai budaya kerja islam akan melahirkan kepribadian dengan 2 aspek yang saling berkaitan yakni berakhlak dan profesionalisme. Seseorang disebut profesional bila memiliki sikap yang positif, terampil, berwawasan, mampu memotivasi dirinya dan orang lain untuk menjadi kreatif dan berpengalaman. Perilaku kerja seseorang dipengaruhi oleh kematangan pribadinya, daya saing seseorang akan semakin kuat seiring matangnya kepribadian yang dimilikinya. Dibutuhkan kualitas diri yang berdaya saing tinggi, mandiri, cerdas secara ruhaniah, tangguh, terampil, dan cerdas dalam menghadapi kerumitan budaya global yang terus menguat.

Terdapat beragam individu berlatar belakang suku bangsa, ekonomi, keahlian, maupun pendidikan yang berbeda-beda di setiap organisasi. Agar semuanya bisa bekerjasama dengan efektif, dibutuhkan sebuah nilai yang semua orang bisa menerimanya secara

kompak sehingga perlu membentuk sebuah budaya kerja agar tercipta suatu kekeluargaan yang kompleks.<sup>3</sup> Budaya kerja ini akan menjadi pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada didalam organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya, semakin kuat budaya organisasi dan positif semakin kuat juga dorongan suatu organisasi tersebut untuk berprestasi.

Fakta tersebut sesuai dengan riset yang dilakukan Moh Mukhsin (2017) melalui judul penelitiannya yakni “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Pondok Pesantren Al-Hikmah Ciruas, Serang)”. Penelitian tersebut menyimpulkan tingginya budaya kerja berbanding lurus dengan tingginya tingkat produktivitas kerja karyawannya karena Budaya Kerja Islami berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan secara signifikan.

Penyebab kedua seseorang memiliki kinerja yang baik yaitu pelatihan kerja. Pelatihan adalah aktifitas peningkatkan kemampuan teknik dan ketrampilan kerja secara spesifik, rinci, rutin yang berhubungan dengan jabatan yang sedang dilaksanakan.<sup>4</sup> Organisasi perlu melakukan program pelatihan dikarenakan manajer menyadari bahwa setelah proses penempatan kerja, karyawan baru belum mengetahui secara pasti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan kontribusinya untuk perusahaan.<sup>5</sup>

Pernyataan tersebut berbanding terbalik dengan riset yang dilakukan Senda Yunita Leatemia (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku)” yang menyimpulkan di Kantor BPS Maluku tahun 2018, pelatihan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja pegawainya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi seseorang berkinerja tinggi yaitu tingkat kompensasi yang diberikan. Karena kompensasi merupakan bentuk penghargaan terhadap karyawan atas hasil kinerja yang di hasilkan maka besar atau kecilnya akan mempengaruhi motivasi kerja, kepuasan dan berakibat pada perolehan kerja.

Pernyataan tersebut selaras dengan riset dari Rio Vicky Bolong dkk. (2018) tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara”

---

<sup>3</sup> Agus Arijanto, *Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 42.

<sup>4</sup> Ernie Tisnawati Sule, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung: Refika Aditama, 2016), 222.

<sup>5</sup> Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2011), 211.

yang menyimpulkan bahwa tinggi rendahnya pemberian kompensasi berbanding lurus dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan karena kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawannya secara signifikan.

Berbeda penelitian yang dilakukan Mokhamad Yanuar Pradipta (2017) tentang “Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang” yang menyimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh negatif artinya semakin tinggi kompensasi maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja.

Kepuasan kerja menjadi faktor terakhir yang menjadi sebab karyawan mempunyai hasil kerja optimal. Kepuasan kerja diartikan sebagai sebuah anggapan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti dan segala sesuatu yang diterima ditempat kerja apakah menimbulkan ketenangan dan nyaman bekerja ditempat tersebut atau tidak.

Hal ini sejalan dengan riset dari Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening (Studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung)” yang menyimpulkan tinggi rendahnya kepuasan kerja yang karyawan rasakan bergantung pada tinggi rendahnya kinerja mereka karena Kepuasan Kerja memengaruhi kinerja karyawannya secara signifikan.

Berbeda penelitian yang dilakukan Erlina Krisstine (2017) tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa” hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja yang pegawai rasakan mengakibatkan penurunan kinerjanya di PT. Mitra Karya Sentosa karena kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai PT. Mitra Karya Jaya Sentosa secara negatif.

Berbagai perbedaan dan persamaan yang telah dilakukan pada penelitian terdahulu menunjukkan masih terdapat kesenjangan hasil yang diperoleh, baik hasil dari pengujian signifikansi maupun objek yang diteliti. Oleh karena itu penulis berkeinginan untuk meneliti yang terkait dengan variabel dengan pengambilan objek yang berbeda yaitu pada tingkat kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan.



Dengan melihat latar belakang yang sudah dipaparkan, peneliti terdorong untuk meneliti karya skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Islami, Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BMT Bina Umat Sejahtera Cabang Kabupaten Grobogan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut pemaparan latar belakang permasalahan, peneliti menetapkan rumusan masalah, yang meliputi:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan?
5. Bagaimana pengaruh secara simultan antara budaya kerja islami, pelatihan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab. Grobogan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari penelitian ini terdapat tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara budaya kerja Islami, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan adanya manfaat, baik untuk penulis, KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan, dan pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini.

1. Bagi penulis  
Dengan diadakannya penelitian ini, dapat menambah pemahaman peneliti mengenai pengembangan pegawai serta dapat menerapkan ilmu yang telah diterima selama kuliah.
2. Bagi KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan  
Penulisan penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi KSPPS BMT BUS Cabang Kab.Grobogan dalam melakukan pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan dan dapat membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain  
Dari penelitian yang telah disusun diharapkan mampu memberikan masukan terhadap ilmu pengembangan sumber daya manusia serta dapat dijadikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman serta menelaah pokok permasalahan pada penelitian ini maka diperlukan penjabaran adanya sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang terdapat di penelitian ini diantaranya:

1. Bagian awal  
Pada bagian awal berisikan halaman judul, lembar nota pembimbing, lembar pengesahan skripsi, halaman abstraksi serta daftar isi.
2. Bagian isi  
Pada bagian isi terdiri dari bab 1 sampai bab 5 secara garis besar. Adapun pemaparan mengenai kelima bab itu diantaranya:
  - BAB I : PENDAHULUAN  
Dalam bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.
  - BAB II : LANDASAN TEORI  
Pada bab ini memaparkan mengenai teori keseimbangan dan teori pendukung lainnya, dilengkapi dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.
  - BAB III : METODE PENELITIAN  
Dibab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN  
Pada bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, deskripsi responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP  
Bagian ini memaparkan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian serta penutup.

3. Bagian akhir

Berisikan mengenai daftar pustaka, lampiran serta daftar riwayat hidup peneliti.

