

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan, baik dari bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola pula oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang selalu aktif dan yang paling dominan dalam setiap kegiatan, manusia (tenaga kerja) merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa peran aktif tenaga kerja, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pemikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur sepenuhnya seperti mesin, gedung dan modal.¹

Mengingat sulitnya mengatur sumber daya manusia, maka diperlukan sebuah budaya organisasi yang mampu mengendalikan perilaku anggota organisasinya. Budaya organisasi merupakan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku. Budaya organisasi penting dalam sebuah organisasi karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 10.

Organisasi manusia dapat didefinisikan sebagai satu asosiasi manusia untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sebuah keberhasilan organisasi bergantung secara khusus pada perilaku anggota untuk mencapai tujuan individu anggota dengan organisasi. Allah berfirman dalam surat Ali Imran ayat 104-105:

وَلَتَكُنَّ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾
 وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ
 مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ ۗ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴿١٠٥﴾

Artinya : *“Dan hendaklah di antara kamu ada segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang ma’ruf dan mencegah dari yang mungkar. Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung. Dan janganlah kamu menjadi orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Dan mereka itulah orang-orang yang mendapat adzab yang berat.”* (Q.S Ali imran :104-105)²

Landasan dalam budaya organisasi Islam adalah “Khalifah”. Makna khalifah di sini adalah pemimpin atau pengelola. Seorang Muslim meyakini apapun yang diciptakan Allah di bumi untuk kebaikan dan apapun yang Allah berikan kepada manusia sebagai sarana untuk menyadarkan atas fungsinya sebagai pengelola bumi (khalifah). Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Baqarah ayat 29:

هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا ثُمَّ أَسْتَوَىٰ إِلَى السَّمَاءِ فَسَوَّاهُنَّ سَبْعَ سَمَوَاتٍ ۗ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٢٩﴾

Artinya : *“Dialah (Allah) yang menciptakan segala apa yang ada di bumi untukmu kemudian Dia menuju ke langit, lalu Dia menyempurnakannya menjadi tujuh langit. Dan Dia Maha Mengetahui segala sesuatu.”* (Q.S Al-Baqarah :29)³

² Al-Qur’an Surat Ali Imran Ayat 104-105, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Departemen Agama RI, Cordoba Internasional Indonesia, Bandung, 2012, hlm. 63.

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*, Cordoba Internasional Indonesia, Bandung, 2012, hlm. 5.

Manusia adalah khalifah Allah di muka bumi dan semua sumber daya yang ada ditangannya adalah suatu amanah. Oleh karena Allah telah menciptakan manusia sebagai khalifah Allah, manusia bertanggungjawab kepadaNya dalam bekerja sesuai petunjukNya.

Selain dengan budaya organisasi, mutasi kerja dapat digunakan sebagai salah satu cara dalam mengatur sumber daya manusia. Status SDM atau karyawan suatu organisasi pada umumnya tidak tetap. Status karyawan bergerak secara konstan ke atas, secara lateral ke bawah, dan ke luar dari organisasi. Program hubungan internal karyawan yang tertata dengan baik sangat bermanfaat bagi organisasi dan para karyawan itu sendiri. Hubungan internal karyawan merupakan aktivitas manajemen SDM yang berhubungan dengan perpindahan karyawan dalam organisasi, dan aktivitas-aktivitas manajemen SDM tersebut antara lain adalah mutasi. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggungjawab dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu. Mutasi atau pemindahan adalah merupakan suatu kegiatan rutin dari organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" atau "orang tepat pada tempat yang tepat".⁴

Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan tersebut kemungkinan semangat dan kegairahan kerjanya turun. Hal ini dapat terjadi meskipun sebetulnya penempatan orang tersebut pada tempat yang tepat telah dilaksanakan. Oleh karena itu, meskipun tujuan utama mutasi untuk meningkatkan kepuasan kerja tetapi faktor-faktor lain untuk suksesnya mutasi yang dilaksanakan harus pula diperhatikan.⁵

Aspek lain yang terpenting dan perlu diperhatikan dalam mengatur sumber daya manusia yaitu motivasi kerja. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hlm. 68.

⁵ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991, hlm. 122-123.

ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.⁶ Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Untuk itu, pimpinan perlu mengetahui sebab-sebab terjadinya ketidakpuasan ini dan bagaimana cara mengatasinya.⁷

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.⁸ Kepuasan kerja dapat terpenuhi apabila unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan baik. Agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya maka setidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang yang mempunyai tujuan atau kepentingan bersama. Pembentukan koperasi

⁶ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 109.

⁷ Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 169.

⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 170.

berdasarkan atas kekeluargaan dan gotong-royong khususnya untuk membantu para anggotanya yang memerlukan bantuan baik berbentuk barang ataupun pinjaman uang. Usaha yang dilakukan koperasi salah satunya adalah simpan pinjam, yaitu menghimpun dana dari para anggotanya yang kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada para anggotanya atau masyarakat umum.⁹

Sedangkan Baitul Mal Wa-Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil, menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat martabat serta membela kepentingan kaum kafir miskin, ditumbuhkan atas prakarsa dan modal awal dari masyarakat setempat dengan berlandaskan sistem ekonomi keadilan dan kesejahteraan.¹⁰

KSPS BMT Harapan Ummat Kudus merupakan lembaga keuangan mikro non bank yang berbasis syariah yang bernaungan di bawah koperasi yang melakukan kegiatan jasa simpan pinjam secara syariah. KSPS BMT Harapan Ummat Kudus memiliki sejumlah budaya organisasi yang mampu membedakannya dengan organisasi lain, di antaranya yaitu briefing sebelum mulai kerja, absen pagi dan sore bagi setiap karyawan cabang di kantor pusat, adanya sanksi berupa denda bagi karyawan yang terlambat, serta aktivitas religius seperti doa bersama, *one day one juz* dan sholat dhuha. Namun dalam pelaksanaannya, budaya organisasi yang telah berjalan kadangkala membuat para karyawan menjadi pasif dan hanya cenderung mengikuti apa yang ada, seringkali budaya yang ada dalam organisasi/instansi tersebut juga membuat keribetan tersendiri bagi para karyawan dalam menjalankannya, hal ini mengakibatkan karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap kerjanya.

Sedangkan dalam pelaksanaan mutasi, karyawan yang dimutasi sering mengeluh dengan pekerjaan, lingkungan kerja dan rekan barunya. Masalah yang sering dikeluhkan karyawan dengan adanya pelaksanaan mutasi yaitu

⁹ Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 252-253.

¹⁰ M. Nur Riyanto, *Lembaga Keuangan Syariah*, Pustaka Setia, Bandung, 2012, hlm. 317-318.

mengenai jarak antara rumah dengan kantor barunya, pekerjaan baru yang harus ditanggungnya serta lingkungan kerjanya seperti keakraban dengan rekan kerja. Mutasi membuat karyawan harus beradaptasi kembali dengan semua hal tersebut.

Lain halnya dengan motivasi kerja, karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus kurang mendapatkan motivasi dalam bekerja. Karyawan masih merasa kurang ada penghargaan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Kepuasan kerja yang didapat karyawan KSPS BMT Harapan Ummat Kudus dapat diciptakan apabila mereka mampu merasakan efek yang positif atas kerja yang dilakukannya. Namun selama peneliti melakukan pengamatan sementara dan beberapa tanya jawab dengan karyawan di sana, para karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus kurang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya dikarenakan oleh beberapa faktor seperti yang telah peneliti uraikan di atas. Ketidakpuasan ini ditunjukkan oleh karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus dengan seringnya mengeluh atas pekerjaannya. Selain keluhan tersebut, ketidakpuasan kerja juga ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang *resign*, hal ini menunjukkan adanya *turnover* karyawan yang tinggi yang disebabkan oleh ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini peneliti akan membahas tentang “**Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus**”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari salah paham dalam memahami judul skripsi, maka peneliti perlu mempertegas dan memperjelas beberapa istilah yang berkaitan dengan masalah pokok yang kemudian diambil pengertian secara global sehingga dapat memberikan pemahaman. Istilah yang dimaksudkan adalah :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹¹

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah perekat sosial bagi anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai serta norma-norma tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan oleh anggotanya.¹²

3. Mutasi

Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.¹³

4. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.¹⁴

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.¹⁵

6. Karyawan

Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.¹⁶

¹¹ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2002, hlm. 849.

¹² Manahan P. Tampubolon, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2012, hlm. 228.

¹³ H. Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Pustaka Rizki Utama, Semarang, 2012, hlm. 142.

¹⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, 2010, hlm. 282.

¹⁵ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, IKAPI, Jakarta, 2005, hlm. 81-82.

¹⁶ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 2.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang akan peneliti teliti dalam penyusunan penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus?
2. Apakah mutasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, mutasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yang ada di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus, tujuan tersebut meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus.

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi peneliti khususnya dan bagi masyarakat dan semua pihak yang berkepentingan pada umumnya. Selain itu penulisan penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis.

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah hazanah keilmuan dalam ilmu ekonomi syariah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) serta dapat memberikan sumbangsih pemikiran baik secara teoritik maupun konseptual mengenai hasil yang didapat dari

penelitian ini berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi, mutasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

1) Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, dalam menambah pengetahuan dan hazanah keilmuan peneliti yang masih sempit, terutama pengetahuan ilmu ekonomi yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2) Bagi KSPS BMT Harapan Ummat Kudus

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi institusi/lembaga terkait dengan kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT Harapan Ummat Kudus. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi manajemen KSPS BMT Harapan Ummat Kudus khususnya dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi yang diinginkan.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya serta sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka peneliti akan mendeskripsikan ke dalam bentuk kerangka skripsi. Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian muka, bagian isi dan bagian akhir.

1. Bagian muka

Pada bagian muka terdiri dari : halaman judul, nota persetujuan pembimbing, nota pengesahan, halaman pernyataan, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan abstrak.

2. Bagian isi

Pada bagian isi terdiri dari lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi budaya organisasi, mutasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, tata variabel penelitian, definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian akhir

Pada bagian akhir meliputi : daftar pustaka, daftar riwayat pendidikan serta lampiran-lampiran.