

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi dan perdagangan bebas, tantangan industri, pendidikan dan perdagangan Indonesia semakin berat. Wacana strategi bersaing ini menjadi topik yang menarik dalam dunia organisasi atau perusahaan, karena itu organisasi atau perusahaan diharapkan mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi agar mampu bersaing dengan organisasi atau perusahaan didalam maupun luar negeri. Hal itu menuntut peningkatan daya saing yang tinggi dan efisiensi, untuk itu diperlukan manajemen yang efektif dan efisien, sarana, fasilitas yang berteknologi tinggi serta sumber daya yang terampil. Efektifitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang umum bagi semua organisasi. Era globalisasi yang terjadi saat ini telah melahirkan perubahan yang sangat cepat dalam segala bidang. Perubahan seharusnya dapat disikapi dengan cara positif oleh semua pihak, hal ini dikarenakan perubahan akan mendorong semua pihak untuk bersaing di tengah kondisi persaingan di era globalisasi yang semakin ketat.¹

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia (SDM) nya. Untuk itu, setiap perusahaan elalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan top manajemen. Disisi lain, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja SDM umumnya dipengaruhi dari dalam dan luar diri pegawai sendiri. Pertama, faktor budaya organisasi yang lebih spesifik terlihat pada disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Faktor disiplin dijabarkan dengan pemenuhan

¹ Widya Pangestu, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di PT Sucofindo Cabang Bandung, *Jurnal Ekonomi*, Universitas Komputer Indonesia, 2014, hal. 2.

pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Pengenaan sanksi apabila pelaksanaan pekerjaan tidak memenuhi standar pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kedua, faktor karakteristik individu dimana kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, masa kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai untuk mampu memahami aturan/ standar prosedur untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.²

Menyadari arti pentingnya sumber daya manusia maka organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Mengatur disini dapat berupa menerapkan budaya organisasi yang ada dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya perusahaannya dapat mendorong perusahaan tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Kemudian ketiga, faktor dari luar diri pegawai adalah faktor kepemimpinan dimana seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya untuk mempengaruhi kinerja. Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu indikator pendukung dalam menerapkan peningkatan kinerja dan citra perusahaan. Seorang pemimpin diharapkan memiliki *sense of urgency* dan *sense of crisis* yang mampu memberikan arahan dan bimbingan yang jelas, menunjukkan komitmen dan melakukan keterlibatan langsung, bertindak konsisten serta mampu mengimplementasikan budaya baru dan keteladanan kepada bawahannya. Kemampuan tersebut dengan jelas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik kelompok maupun individu.³

Salah satu hal terpenting dari keberlangsungan dan kesuksesan suatu perusahaan adalah adanya keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan adalah suatu hubungan atau keterlibatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan organisasi atau perusahaan tempatnya

² Handayani, pengaruh disiplin kerja, karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Medan, *Jurnal Universitas Sumatera Utara*, 2013, hal. 1.

³ *Ibid.*, hal. 2.

bekerja, yang mengantarkan seseorang kepada sikap dan perilaku positif terhadap organisasi atau perusahaan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan bersama. Thomas menggambarkan keterikatan karyawan dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kepemimpinan transformasional membuat bawahan berupaya lebih keras dan dapat bekerja dengan baik.⁴

Keterlibatan kerja seorang muslim dalam perusahaan, erat kaitannya dengan makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, fikir dan dzikir untuk mengaktualisasikan sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik/*khoiro ummah*. Seorang muslim harus meyakini bahwa bekerja bukan saja memuliakan dirinya, tetapi sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

Beberapa karyawan BMT tidak bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) dan budaya perusahaan misalnya saat dilakukan berdoa di pagi hari sebelum memulai aktivitas, banyak karyawan yang justru mengobrol sendiri di belakang, karyawan bekerja semauanya sendiri, karyawan tidak memerhatikan SOP pada setiap divisi kerja mereka dan bahkan banyak yang bekerja dengan rajin jika ada manajer namun akan bekerja dengan santai jika tidak ada manajer. Hal ini dapat mengakibatkan hasil dari pekerjaan mereka tidak dapat mencapai target maupun yang di standarkan perusahaan sehingga keberhasilan organisasi belum tercapai.

Penelitian Mujiasih dan Ratnaningsih, menunjukkan bahwa *work engagement* merupakan kontributor penting dalam menjaga kepuasan pelanggan, dan pencapaian kinerja optimal suatu organisasi. Munculnya *work engagement* pada karyawan tidak lepas kaitannya dengan bagaimana gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam memunculkan *extra effort* dan

⁴ Mujiasih dan Ratnaningsih, Meningkatkan *Work Engagement* Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi, *Jurnal Psikologi*, Universitas Diponegoro Semarang, 2014, hal. 10.

menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan transformasional menurut hasil penelitian terbukti mampu meningkatkan motivasi karyawan dapat membuat karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam menjaga karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya. Budaya organisasi juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi berprestasi karyawan karena mereka rela mengidentifikasi nilai organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Sedangkan dalam penelitian Faisal Reza, menunjukkan bahwa dari hasil analisis deskriptif dapat dilihat sebaran jawaban dan karakteristik responden dengan variabel yang diteliti. Sedangkan dari analisis kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel keberhasilan usaha. Relevansi penelitian ini dengan penelitian Faisal adalah pada penggunaan variabel kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi atau sebuah usaha.⁶

Demikian halnya dalam penelitian Asep Rukmana yang menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria *goodness of fit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sementara itu, budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja. Relevansi penelitian Rukmana dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap keterlibatan kerja, sedangkan perbedaan penelitian Rukmana dengan penelitian ini adalah pada obyek penelitian dan sampel penelitian.⁷

⁵ *Ibid.*, hal. 1.

⁶ Faisal Reza, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Bengkel BARSPEED Medan, *Program Studi SI Manajemen*, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2011, hal. 2.

⁷ Asep Rukmana, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee engagement* di BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Telkom, 2014, hal. 1.

Dari berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi, namun belum ada penelitian yang dilakukan di kota Kudus khususnya di BMT Mubarakah Kudus. Oleh sebab itu, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keberhasilan Organisasi : Studi pada BMT Mubarakah Kudus”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus.
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus.
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap keberhasilan organisasi di BMT Mubarakah Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat baik secara praktis maupun teoritis yang bisa diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian keberhasilan organisasi di Indonesia. Penelitian ini juga diharapkan memberi kontribusi pada literatur manajemen perubahan dengan menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam proses perubahan organisasional dengan budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa, penelitian ini merupakan pembuktian antara teori yang didapat saat kuliah dengan kenyataan di lapangan berkaitan dengan keberhasilan organisasi.
- b. Bagi pihak BMT, penelitian ini mempunyai implikasi sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan (*policy*) dalam menghadapi dan memahami masalah keberhasilan organisasi yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan pemikiran dalam merencanakan penelitian berkaitan dengan keberhasilan organisasi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penjelasan, pemahaman dan penelaahan pokok permasalahan yang akan dibahas, maka penulisan skripsi ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Bagian yang berada sebelum tubuh karangan yang meliputi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto

dan persembahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar.

2. Bagian Isi

Pada skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teoritis

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menunjang dilakukannya penelitian ini. Yang meliputi budaya organisasi, teori tentang kepemimpinan transformasional dan teori tentang keberhasilan organisasi Penelitian Terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, statistik deskriptif responden, hasil uji asumsi klasik, analisis data dan pembahasan.

BAB V : Penutup

Merupakan bagian akhir dari skripsi ini, berisi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Pada bagian akhir terdiri dari daftar pustaka yakni buku-buku yang digunakan sebagai rujukan dalam penulisan skripsi dan lampiran-lampiran yang mendukung isi skripsi.