

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing untuk membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan unsur yang paling vital dalam sebuah organisasi. Dengan didukung kinerja sumber daya manusia tersebut akan membawa arah menuju tujuan organisasi. Dikutip dari buku yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" yaitu, Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya organisasi (Siagian. 2002:27).

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mumpuni serta dapat memberikan kontribusi optimal untuk memajukan organisasi tersebut. Dalam sebuah perusahaan, karyawan memiliki peran penting dalam kelanjutan perusahaan tersebut karena karyawan adalah aset utama sebuah perusahaan dalam menjalankan bisnis dan berhubungan langsung dengan mitra atau konsumen, dalam sebuah perusahaan karyawan adalah penggerak roda perusahaan agar terus berkembang dan memajukan perusahaan tersebut, peran karyawan sangat penting terutama dalam berkerja untuk mencapai sebuah keberhasilan kerja dan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab perkerjaan yang diberikan kepadanya, untuk mecapai tujuan dan cita-cita perusahaan maka harus didukung dengan indikator yang harus dicapai dan faktor-faktor pendukung agar kinerja karyawan dapat lebih efektif serta produktif ketika sedang berkerja.

Sumber daya manusia di singkat dengan SDM adalah faktor yang utama dalam menentukan kinerja karyawan, karyawan sebagai aset sebuah perusahaan tentunya harus dibekali dengan softskillserta kemampuan dalam bidang yang ditekuninya, serta karyawan bisa berkerja secara profesional dalam menjalankan tugasnya ketika berkerja, kinerja karyawan berpengaruh dalam menentukan jalannya sebuah perusahaan dari memajukan perusahaan hingga tidak berkembangnya perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap sebuah jalannya perusahaan, salah satunya adalah hubungan kerja. Dikutip dari buku yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Hubungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan untuk membicarakan kepentingan-kepentingan organisasi dan para pegawai atau tenaga kerja yang ada dalam organisasinya, agar dapat berhasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi (Fathoni, 2006:100).

Iklm kerjasama yang baik serta strategi yang terkonsep dan SDM yang beritika profesional dalam berkerja sangat menentukan untuk kelanjutan perusahaan tersebut, jika dalam kinerja karyawan mengalami penurunan bisa jadi dikarenakan beberapa faktor-faktor seperti stres, malas berkerja, tidak harmonisnya dengan karyawan lain sehingga berdampak pada kerjasama tim dan bosan terhadap kerja yang monoton membuat karyawan itu jenuh maka akan berdampak negatif untuk perusahaan seperti menurunnya produktivitas, tidak tercapainya target dan tidak puasnya nasabah dalam pelayanan dan putusnya kerjasama dengan nasabah berdampak menurunnya keuntungan perusahaan.

Namun pengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga sering di jumpai dalam sebuah perusahaan atau lembaga keuangan syari'ah, diantaranya seperti karyawan berkerja dengan profesional ketika menjalankan tugasnya serta memberikan

kontribusi keberhasilan terhadap perusahaan. Serta pentingnya membangun budaya organisasi yang berdampak pada produktifitas dan efektivitas karyawan ketika sedang berkerja, dampak positif membuat perusahaan lembaga keuangan syariah berkembang dan berani bersaing dengan lembaga keuangan yang berdampak positif terhadap perusahaan.

Dalam kinerja karyawan tentunya karyawan dituntut untuk bisa berkerja profesional, inovatif dan memiliki orientasi keberhasilan dalam sebuah perusahaan, peran budaya organisasi sangat berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan agar karyawan dapat mewujudkan iklim organisasi yang bersifat kompetisi dalam diri karyawan untuk berlomba-lomba dalam mengejar prestasi kerja, untuk menunjang kinerja maka karyawan harus bisa menempa diri mereka sendiri dengan kegiatan yang positif. Budaya organisasi sangatlah penting karena dalam budaya inilah diri karyawan serta karakter SDM akan terbentuk untuk mencetak karyawan yang disiplin, komunikasi, kuantitas pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan terbentuk dengan baik.

Budaya organisasi akan menjadi kebiasaan karyawan ketika sedang berkerja salah satunya adalah budaya organisasi yang di bangun dengan tujuan menaikkan produktifitas karyawan, budaya organisasi ini memang sudah banyak diterapkan di perusahaan atau kantor-kantor yang menerapkan budaya organisasi sehingga budaya organisasi ini lebih sering dijumpai di lembaga keuangan syariah seperti Bank Syari'ah, BPRS dan BMT, dalam lembaga keuangan syari'ah budaya organisasi banyak di jumpai dan wajib di jalankan oleh semua karyawan karena dengan budaya inilah yang membedakan budaya organisasi islami dengan budaya organisasi konvensional yang mengedepankan profesionalitas namun tidak mengutamakan nilai-nilai religiusitas.

Dalam budaya organisasi terdapat berbagai macam budaya yang di bangun dan di terapkan dalam sebuah perusahaan, budaya tersebut biasanya mengarah pada kultur perusahaan yang menjalankan budaya organisasi tersebut salah satunya adalah budaya organisasi islami, adalah ciri khas sebuah perusahaan yang biasanya sering di jumpai di lembaga keuangan syariah, budaya ini mengedepankan sebuah nilai-nilai religiusitas seperti menjalankan ibadah wajib secara berjama'ah serta saling mengingatkan dalam menjalankan ibadah yang sunnah serta adanya agenda kajian dan mempedulikan rekan sesama kerja ketika berkerja.

Nilai religiusitas sangat diutamakan dalam budaya organisasi islami, budaya ini sangat penting dan dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk menaikkan kinerja karyawan, karena dengan menanamkan nilai-nilai religiusitas maka akhlak karyawan akan terbentuk sehingga dalam berkerja akan profesional karena dalam budaya organisasi islam bekerja adalah ibadah. Dalam praktiknya budaya organisasi memiliki sebuah nilai yang membangun kinerja karyawan ke arah yang positif serta nilai-nilai religiusitas yang di bangun adalah sebuah asas-asas keagamaan yang di padukan dengan etika ketika berkerja.

Pengaruh budaya oraganisasi ketika berkerja berdampak pada karyawan dan kinerjanya dalam berkerja, nilai-nilai islami yang di bawa oleh budaya organisasi islami adalah orientasi kerjasama tim dalam berlomba-lomba dalam kebaikan bukan kompetisi yang menerapkan seluruh karyawan adalah kompetitor yang sifatnya ingin menjadi yang terbaik, budaya islami yang mengajarkan manusia di bumi adalah pemimpin yaitu bertugas membawa rekan-rekan kerjanya untuk istiqomah dalam berkerja dengan sepenuh hati dan tidak ada rasa menjatuhkan satu sama lain, budaya ini bersifat kemanusiaan yang diterapkan dalam tim rekan-rekan kerja dengan orientasi mencapai sebuah kesuksesan bersama-sama dengan di iringi nilai-nilai religiusitas

yaitu ke taatan kepada Allah SWT maka karakter karyawan akan jujur dan amanat saling peduli dengan sesama karyawan ketika berkerja.

Nilai-nilai yang diambil dalam budaya organisasi ini adalah sebuah pemikiran Kuntowijoyo yaitu Ilmu Sosial Profetik (ISP), Profetik berasal dari bahasa *Prophet* yang berarti kenabian, artinya nilai-nilai profetik adalah ilmu sosial yang dilakukan oleh Nabi Muhammad SAW, dalam ilmu sosial profetik ada 3 komponen yaitu Transendensi, Liberasi dan Humanisasi.

Profetik adalah buah pemikiran Kuntowijoyo dalam teori sosial yang di kombinasikan dengan agama yaitu adanya reaktualisasi nilai-nilai keislaman yang tak hanya terbatas pada transformasi perilaku, tetapi yang lebih esensial dan penting adalah melakukan sebuah transformasi nilai sosial sebelum menjelma kedalam praksis perubahan, artinya adalah perumusan filsafat sosial yang diderivasi dari teologi Islam kemudian menjadi teori sosial. Kuntowijoyo mengambil nilai-nilai yang terkandung dalam surah Ali-Imran ayat 110 (Kuntowijoyo, 2017:8). Dalam surat itu mengandung makna bahwa manusia adalah umat terbaik dan diperintahkan untuk berbuat yang makruf dan mencegah yang mungkar serta beriman kepada Allah SWT. Dalam surat ini lahirlah sebuah pemikiran Profetik oleh Kuntowijoyo, sebuah rumusan teori ilmu sosial yang memadukan antara Islam dan sosial. (Muttaqin, 2015:221)

Ilmu Sosial Profetik (ISP) mempunyai tiga komponen penting yaitu Transendensi yaitu *Tu'minuna billah* yang artinya adalah beriman kepada Allah, Liberasi *Tan hauna anil mungkar* artinya membebaskan kaum miskin berlandaskan dengan agama juga pembebasan dari kemiskinan struktural, keangkuhan teknologi dan pemerasan kelimpahan, Humanisasi *Ta'muruna bil ma'ruf* memanusiaikan manusia dengan sesuai tuntunan Nabi Muhammad SAW dengan memusatkan pada kepentingan umat. Dari tiga komponen tersebut memiliki nilai-nilai keislaman yang

berlandaskan Al-Qur'an dan melakukan sifat-sifat Nabi Muhammad SAW (Kuntowijoyo, 2017:8).

Peran dari budaya organisasi ini mengambil dari nilai-nilai keislaman yang terkandung dalam 3 komponen nilai-nilai profetik dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan muncul sebuah penilaian kinerja yang akan di analisis oleh budaya organisasi dan nilai-nilai profetik sehingga dapat menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai variabel yang di pengaruhi oleh variabel nilai-nilai profetik dan budaya organisasi ini akan melahirkan buah penelitian yang hasilnya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam berkerja serta akhlak, etika dan sikap karyawan ketika berkerja dan hasil dari kinerja karyawan. Implementasi nilai profetik dan budaya organisasi ini bertujuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dalam penelitian ini dapat membuahkan hasil yang akan menjadi hasil dari sebuah penelitian, kinerja karyawan akan di analisa dengan indikator profetik dan budaya organisasi agar dapat melahirkan sebuah hasil penelitian.

Kinerja karyawan sebagai hasil dari kerja karyawan yang berupa prestasi kerja yang akan memajukan perusahaan pasti akan selalu di perhatikan lebih oleh setiap perusahaan terutama akan mencari bagaimana agar kinerja karyawan dapat terus meningkat dan indikator apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat melaksanakan kerjanya dengan baik, perusahaan tersebut harus menemukan solusi tersebut agar dapat meminimalisir penurunan kinerja karyawan dan dapat membangkitkan kinerja karyawan agar lebih produktif, salah satunya adalah iklim budaya organisasi di kantor sehingga karyawan dapat memberikan dampak yang positif.

Melalui kenaikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yaitu visi perusahaan dan dapat mampu melaksanakan misi perusahaan sehingga cita-cita perusahaan dapat terwujud dengan sempurna, kenapa demikian karena budaya yang di terapkan di kantor akan berpengaruh terhadap minat dan daya juang karyawan saat berkerja, dalam budaya organisasi di penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya organisasi yang diterapkan di kantor dengan mengangkat budaya organisasi dan nilai-nilai profetik pemikiran kuntowijoyo yang dikenal dengan ilmu sosial profetik.

Profetik terdiri dari Transendensi, Liberasi dan Humanisasi dapat menjadi indikator budaya organisasi islami yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlunya kinerja karyawan di analisis dengan nilai-nilai profetik dan budaya organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini akan mengupas sebuah kinerja karyawan, apakah akan berpengaruh positif atau negatif atau malah sama saja.

Pentingnya penelitian ini untuk dikupas karena sudah banyak penelitian mengenai kinerja karyawan namun hanya sedikit penelitian yang menggunakan variabel profetik dan budaya organisasi, nilai-nilai Profetik pemikiran Kuntowijoyo terdiri dari *Transendensi, Liberasi dan Humanisasi* dan Budaya Organisasi yang terdiri dari *Budaya Religiustias, Budaya Inovatif dan Budaya Suportif* yang di kolaborasi dengan Kinerja karyawan akan menjadi sebuah hasil buah analisis baru yang akan menjadi sebuah teori baru dalam kinerja karyawan di perusahaan, hasil penelitian nantinya juga akan berguna sebagai pembanding terhadap pengaruh budaya organisasi konvensional yang diterapkan dalam perusahaan, iklim organisasi yang tidak membawa nilai-nilai islam dalam sebuah perusahaan yang sekarang sudah banyak di teliti dan memiliki hasil yang berbeda juga, namun bagaimana dengan

penambahan unsur nilai-nilai islam apakah dapat menjadi solusi dalam sebuah permasalahan kinerja karyawan dan membawa kinerja karyawan ini lebih baik serta memajukan perusahaannya akan di kupas lengkap dalam penelitian ini.

Pentingnya penelitian ini untuk diteliti karena sudah banyak penelitian mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi namun banyaknya konsep-konsep kepemimpinan yang di tawarkan belum mampu memberikan efek positif terhadap berubahnya suatu kinerja di perusahaan atau instansi bahkan pendidikan seperti yang di nyatakan oleh Muhammad Fadhli dalam jurnal penelitiannya. Pada era modern saat ini kita sedang mengalami krisis ketaladanan, kemanusiaan dan juga keagamaan di buktikan dengan munculnya berbagai macam masalah yang timbul di dunia kerja terutama pada karyawan, marak munculnya kasus korupsi, stres karena tekanan pekerjaan, pembatasan karyawan dalam menyampaikan pendapat, konsep teori dalam menaikan kinerja karyawan sudah banyak di temukan namun sampai saat ini masih sedikit nilai-nilai yang berbasis kenabian dan budaya organisasi dalam dunia kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengangkat dan membahas permasalahan penelitian tersebut dengan judul sebagai berikut:

“PENGARUH IMPLEMENTASI NILAI-NILAI PROFETIK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Penelitian ini menunjukkan orientasinya adalah dapat menjawab persoalan yang ada dalam sebuah permasalahan kinerja serta menjadi solusi apabila nilai-nilai profetik dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif, sekaligus bisa menjadi acuan penelitian tentang permasalahan kinerja karyawan yang hingga saat ini masih menjadi sebuah permasalahan yang sering dialami oleh sebuah

perusahaan, dan hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan untuk penelitian tentang SDM dan kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan bisa menurun di karenakan beberapa faktor sehingga menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian dan salah satu solusi yang dapat mencegah turunnya kinerja karyawan adalah dengan pengaruh budaya organisasi serta pengaruh nilai-nilai profetik, dari latar belakang diatas dapat di simpulkan sebuah rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah nilai-nilai profetik berpengaruh kepada kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah nilai-nilai profetik dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil penelitian apakah berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian.

1. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai profetik pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai profetik dan budaya organisasi pada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian akan diangkat menjadi skripsi dan memberikan sebuah manfaat, baik itu manfaat teoritis seperti menambah dan memperluas cakupan ilmu

sosial profetik serta mengembangkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan manfaat praktis diantaranya adalah sebagai rujukan serta masukan terhadap instansi atau lembaga yang menjadi tempat penelitian. Serta dapat menjadi rujukan sebagai penanaman nilai-nilai karakter kenabian serta mewujudkan kebiasaan yang akan menjadi sebuah budaya di perusahaan dalam mengimplementasikan pada diri karyawan sehingga bisa terwujudnya kinerja karyawan yang memiliki karakter islami menciptakan iklim kerja yang produktif serta berpengaruh dalam kinerja karyawan.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini akan berguna dalam pengembangan teori-teori Ilmu Sosial Profetik (ISP) terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) ter-khusus dalam menganalisis pengaruh kinerja karyawan juga menjadi alat ukur manfaat teori Ilmu Sosial Profetik berdampak positif ataukah negatif di Lembaga Keuangan Syariah (LKS) dan instansi keuangan syariah seperti BMT dan BPRS terutama dalam kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini juga akan berguna bagi pengembangan budaya organisasi, karena membangun iklim yang harmonis, kompetisi yang sehat dan rasa religiusitas dalam sebuah organisasi sehingga akan terciptanya sebuah kerjasama tim yang solid serta banyak ide-ide dan gagasan yang membangun dalam sebuah iklim organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini juga akan berguna bagi pengembangan kinerja karyawan ketika berkerja untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan serta dapat menjadi sebuah konsep baru di pengembangan karyawan dalam meningkatkan prestasi, kuantitas, kepemimpinan, kedisiplinan dan komunikasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi instansi tempat studi kasus di BMT BIF yaitu Pimpinan/Ketua Manajer atau HRD dalam pengaruh implementasi nilai-nilai profetik pada karyawan BMT BIF sehingga bisa berdampak baik pada karakter karyawan BMT BIF.
- b. Hasil penelitian ini juga bermanfaat untuk menjadi sebuah bahan diskusi tentang budaya organisasi yang membuat kinerja karyawan akan lebih produktif serta kreatif dengan sumbangsih gagasan dan pemikiran ide-ide untuk membangun cita-cita organisasi di BMT BIF.