

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Berkembangnya lembaga keuangan syariah di Indonesia ternyata sangat berdampak pada perekonomian bangsa. Di Indonesia perkembangan sistem perbankan syariah semakin kuat dengan diterapkannya UU No 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah serta belum lama ini sudah diresmikannya Bank Syariah Indonesia oleh Presiden Republik Indonesia. Faktor pendukung lainnya tidak terlepas dari masyarakat Indonesia yang sebagian besar merupakan umat muslim. Hal ini sekaligus menjadi potensi pasar yang menjanjikan bagi lembaga keuangan syariah seperti Perbankan syariah, Industri Keuangan Non Bank (IKBN) serta Pasar Modal Syariah.

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam memajukan sebuah Lembaga. Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam menciptakan mutu layanan di Lembaga keuangan syariah. Permasalahan yang dihadapi Lembaga keuangan syariah adalah belum memiliki sumber daya manusia yang menguasai keahlian di bidang ekonomi syariah (Nafilatur Rohmah, 2018). Salah satu Lembaga keuangan syariah yang berperan penting dalam memajukan ekonomi Islam dan bergerak di lembaga keuangan mikro adalah Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS PUSKOPSYAH DIY). Peran KSPPS PUSKOPSYAH DIY salah satunya melakukan intermediasi keuangan pada UMKM.

Pertumbuhan KSPPS PUSKOPSYAH DIY saat ini sangat pesat, terbukti

dengan adanya peningkatan permodalan BMT (PBMT) ventura sebagai asosiasi BMT di Indonesia. Pada tahun 2015 terdapat sekitar 4.500 BMT yang melayani kurang lebih 3,7 juta orang dengan asset sekitar Rp 16 triliun. Data kementerian koperasi dan UKM menunjukkan jumlah unit usaha koperasi di Indonesia mencapai 150.223 unit usaha, dimana 1,5 % koperasinya yang berbadan hukum.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu propinsi di Indonesia yang memiliki perkembangan ekonomi Islam cukup pesat. Hal ini ditunjukkan dengan keberadaan KSPPS PUSKOPSYAH DIY yang berdiri dan beroperasi dibawah naungan Pusat Koperasi Syariah (PUSKOPSYAH) DIY. Data perkembangan jumlah KSPPS PUSKOPSYAH DIY pada tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Jumlah KSPPS PUSKOPSYAH DIY

No	Kabupaten	Jumlah
1	Kota Yogyakarta	25
2	Sleman	29
3	Bantul	26
4	Kulon Progo	7
5	Gunung Kidul	11
	<b>TOTAL</b>	<b>98</b>

Sumber : Data Puskopsyah Provinsi DIY (2020)

Data pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa keberadaan KSPPS PUSKOPSYAH DIY di wilayah DIY memiliki potensi yang cukup besar untuk dikembangkan. Fakta dilapangan menunjukkan bahwa tidak semua KSPPS PUSKOPSYAH DIY mampu mengembangkan unit usahanya. Hal ini salah satunya ditengarai adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kebutuhan karyawan selaras dengan jumlah lembaga keuangan syariah yang hadir ditengah-tengah masyarakat. Penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan

sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh lembaga keuangan syariah. Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan merupakan salah satu keunggulan suatu lembaga dalam bidang sumber daya manusianya (Evans and Lindsay (2011)). Kemampuan minimal yang harus dimiliki oleh karyawan adalah semangat yang tinggi dalam bekerja, kemampuan bekerja secara optimal ditengah tekanan dan kemampuan melibatkan dirinya dalam setiap pekerjaan.

Pengelolaan karyawan yang tidak tepat akan menimbulkan berbagai permasalahan manajemen diantaranya penurunan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja seseorang selama satu periode atau dalam satu tahun. Kinerja adalah penilaian dari serangkaian perilaku kerja yang memberikan kontribusi kepada perusahaan baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan strategi organisasi. Mengingat pentingnya penilaian kinerja, maka pihak manajemen harus mempelajari manajemen kinerja serta semua aspek yang berkaitan dengan kinerja.

Fenomena ini terjadi disebabkan berbagai hal diantaranya minimnya pelatihan (training) untuk karyawan. Pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Mangkuprawira 2007:233). Proses Pendidikan jangka pendek dengan menggunakan metode yang sistematis dan terorganisir dapat membantu

menambah pengetahuan dan ketrampilan teknis bagi karyawan non majerial (Sikula dan Mangkunegara, 2012). Pelatihan adalah setiap usaha memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif.

Hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali dikarenakan kinerja akan meningkat apabila karyawan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya. Kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Pelatihan dan pengembangan merupakan usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelaksanaan pelatihan diakibatkan karena adanya kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini.

Salah satu factor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Suatu system imbalan atau kompensasi yang baik adalah system yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku bekerja dengan produktif bagi kepentingan

perusahaan (Sondang, 2013).

Peningkatan kinerja karyawan dapat terwujud dengan pemberian kompensasi yang maksimal oleh perusahaan. Sinambela (2018) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemampuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektifitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Perusahaan perlu mempertimbangkan budaya organisasi yang berjalan selama ini. Budaya akan menunjukkan aturan main yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya organisasi memungkinkan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan main yang berlaku. Budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada lancarnya aktivitas perusahaan. Perusahaan dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan. Penerapan budaya dalam suatu perusahaan akan membentuk karakter karyawan dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan

dari perusahaan. Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih memiliki komitmen pada perusahaan dibandingkan dengan karyawan di perusahaan yang budayanya lemah (Robbins:2004).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negative menghambat atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi kuat, nilai-nilai Bersama biasanya dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh orang yang ada di perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat mempengaruhi perilaku, pola kerja, efektifitas kinerja karyawan serta persepsi pelanggan perusahaan (Wiyanto, 2021).

Hasil wawancara yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dipengaruhi beberapa factor diantaranya pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini akan diamati serta diuji apakah ketiga variable ini memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan secara positif atau negative. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN ”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN?
4. Apakah pelatihan , kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut,:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN.
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN.
4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSPPS PUSKOPSYAH

FORMES KABUPATEN SLEMAN.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

##### **1.4.1. Manfaat Praktis**

###### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai wahana Latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan serta diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia bidang strategis terutama yang berhubungan dengan pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

###### **2. Bagi perusahaan**

Bagi KSPPS PUSKOPSYAH FORMES KABUPATEN SLEMAN untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya pelatihan, kompensasi dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut. Dan untuk hasilnya bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk mengambil keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

