

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Dalam Islam menganjurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

Dalam firman Allah SWT yang lain disebutkan:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : *Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Menurut Alaiq Allama (2012 : 2) dalam skripsinya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) di Kudus, setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Tujuan dari peningkatan produktivitas ini adalah untuk meningkatkan efisiensi material, meminimalkan biaya per-unit produk dan memaksimalkan output per-jam kerja. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang penting, mengingat manusia lah yang mengelola modal, sumber alam dan teknologi, sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya (Ellyana, 2008 : 23). Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi

positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Jadi budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.

Budaya kerja sering kali digunakan dalam melihat keunggulan dan gaya pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional suatu perusahaan. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para karyawan dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan suatu budaya perusahaan yang baik juga dan mencerminkan bahwa budaya tersebut telah memiliki akar yang kuat dimana telah mampu dijiwai serta di aktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari. Hal tersebut seperti nilai-nilai apa saja yang patut dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang akan dapat mempengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya. Proses yang panjang yang terus menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan

kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui.

Penerapan budaya kerja yang menjadi dasar cara berpikir dan bertindak akan menyebabkan karyawan mempunyai sikap kejujuran, membangun semangat antar unit kerja, memberikan pelayanan yang tulus kepada para nasabah, tidak menunda-nunda pekerjaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan belajar dari kesalahan. Apabila budaya kerja tidak menjadi pedoman bagi karyawan maka akan sulit melakukan perubahan untuk meningkatkan produktivitas. Pada penelitian ini, peneliti berfokus pada budaya kerja positif.

Namun di Indonesia bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagai karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah (Allama, 2012 : 6).

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan individu sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien (Sinungan, 2003 : 1).

Muncul beberapa fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan

kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut sejalan dengan yang diungkap oleh Tanaja dan Srimulyani (1995), bahwa diantara sumber daya manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi.

Hadirnya Bank BTN Syariah ini merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Meskipun pada dasarnya tidak hanya dikhususkan pada umat Islam saja. Pada wilayah Malang, kehadiran Bank BTN Syariah sangat diminati oleh masyarakat karena manajemen yang digunakan bersifat terbuka, dapat diakses oleh masyarakat umum, mudah mendapatkan informasi serta penanganan yang cepat dalam melakukan transaksi.

Perkembangan yang dapat dilihat dari wilayah ini adalah semakin bertambahnya nasabah sehingga pembiayaan atau transaksi dalam PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang berjalan dengan lancar. Keberadaan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang sangat berperan dan membantu masyarakat sekitar dan masyarakat luas umumnya.

Komitmen untuk memajukan dan mengembangkan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang telah

dibangun semenjak karyawan bekerja dan terus mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mempunyai penghayatan yang tinggi terhadap budaya kerja, karena dalam budaya kerja terdapat sikap dan pandangan yang mengacu pada peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia).

Budaya kerja yang dimaksud dalam penelitian ini, merupakan budaya kerja positif yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Salah satu tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dampak dari produktivitas yang tinggi adalah hasil yang dicapai karyawan lebih baik, peningkatan pendapatan karyawan maupun perusahaan, pelayanan kerja yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas adalah system imbalan. Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang terdapat upah lembur untuk karyawan yang melaksanakan kerja lembur. Untuk dapat mencapai produktivitas tersebut salah satunya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut wawancara yang telah peneliti lakukan pada beberapa karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang terdapat beberapa permasalahan yang bersifat positif terjadi di dalam perusahaan. Salah satunya yaitu tingkat loyalitas yang dan menyebabkan terjadinya budaya kerja positif.

Pada wawancara yang telah peneliti lakukan beberapa karyawan menyatakan bahwa harus melaksanakan kerja lembur melebihi batas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Terdapat upah lembur untuk

karyawan yang melaksanakan kerja lembur tersebut, namun beberapa karyawan tidak mengambil uang lembur tersebut dengan alasan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal ini menyebabkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Permasalahan positif tersebut terlihat bahwa karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang memiliki budaya kerja yang tinggi. Dan budaya kerja yang positif tersebut berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Melihat pentingnya peranan budaya kerja untuk terhadap peningkatan produktivitas karyawan maka penulis terdorong untuk meneliti tentang **"Hubungan Budaya Kerja Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan diatas makapermasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Bagaimana tingkat budaya kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang?
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang?

3. Bagaimana hubungan antara budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari adanya penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui tingkat budaya kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang
2. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang
3. Untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang

D. Manfaat

Beberapa manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan dan tambahan pengalaman mengenai dunia perusahaan serta pengalaman dalam mengaplikasikan teori.

2. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan perusahaan.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah pengetahuan bagi penelitian selanjutnya.

