

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah situasi perekonomian yang tidak menentu, industri perbankan syariah tetap menunjukkan pertumbuhan yang positif, dengan total aset mencapai Rp. 892,17 triliun pada tahun 2023 atau meningkat sebesar 11,21% (yoy) dibandingkan tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Perbankan Syariah

Sumber: Laporan Perkembangan keuangan Syariah Indonesia 2023

Dengan pencapaian tersebut, industri perbankan syariah saat ini juga memiliki market share sebesar 7,44% dari total perbankan nasional. Angka tersebut naik sebesar 35 bps dibandingkan dengan market share perbankan syariah pada tahun 2022 yang tercatat sebesar 7,09%. Untuk masing-masing market share dari industri perbankan syariah yang terbesar yaitu bank umum syariah (BUS) sebesar 66,6%, kemudian unit usaha syariah (UUS) sebesar 30,74% dan terakhir badan pembiayaan rakyat syariah (BPRS) sebesar 2,60%. Hal tersebut dibuktikan dalam gambar 1.2 dibawah ini.



Gambar 1. 2 Market Share Perbankan Syariah

Sumber: Laporan Perkembangan keuangan Syariah Indonesia 2023

Dengan demikian maka akan menciptakan tingkat persaingan yang semakin ketat pada industri perbankan syariah, khususnya pada bank umum syariah yang memiliki market share tertinggi. Setiap perusahaan akan saling bersaing untuk merebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul, karena setiap perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan utama yang sama yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, namun tujuan tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) (Meutia & Husada, 2019). Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) adalah satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan (Parta dkk., 2023). Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik. Dengan demikian maka dapat menciptakan sumber daya manusia yang jauh lebih berkualitas, karena hal tersebut merupakan unsur penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian akhir yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas. Keberhasilan organisasi dalam industri perbankan syariah sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, yang berkontribusi pada peningkatan performa bank syariah tersebut. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi saling berkaitan erat. Kinerja karyawan adalah kunci keberhasilan organisasi. Organisasi akan sukses jika karyawannya berkinerja tinggi, dan akan terpuruk jika karyawannya berkinerja rendah.

Penelitian mengenai kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik dapat berfungsi sebagai alat manajemen yang mendorong karyawan untuk berperilaku positif, berdedikasi, dan produktif. Meskipun nilai-nilai budaya tidak terlihat, mereka berperan sebagai kekuatan yang mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang positif, kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat dapat menyebabkan penurunan kinerja individu, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (Rivai, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketika budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan itu baik, maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendri & Kirana, 2021) yang menyatakan bahwa hasil statistik pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan yang berarti semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Sedangkan hasil penelitian (Darmawan, 2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara optimal. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Parta dkk., 2023). Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang dapat memberikan manfaat besar, baik untuk organisasi maupun karyawan. Disiplin kerja penting bagi organisasi karena dapat menciptakan keteraturan dan kelancaran dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Silvy, (2019) dan

Sitopu dkk., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan sebelumnya, Muna & Isnowati (2022) justru menemukan bahwa disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dirujuk menunjukkan simpulan hasil bahwa pengaruh semua variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen hasilnya berbeda-beda, hal ini menandakan masih adanya inkonsisten hasil atau masih adanya research gap dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu penelitian terkait kinerja karyawan masih perlu untuk dilakukan pengkajian ulang. Lingkungan kerja dimunculkan sebagai variabel moderasi pada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung.

Lingkungan kerja diharapkan mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Nanulaita (2018) dalam (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik dengan rekan kerja dan fasilitas yang memadai, akan memacu kinerja karyawan. Namun, lingkungan kerja yang negatif, seperti kurangnya fasilitas dan konflik antar rekan kerja, akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Pada penelitian (Sembiring, 2020) dan (Darmawan, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan hasil penelitian terbaru yang dilakukan oleh (SYAHPUTRA, 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis menduga bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan budaya organisasi dan disiplin kerja, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Penelitian (Rasminto dkk., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memoderasi secara positif pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Adipura & Puspitasari, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja juga dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Gejayan Innova.

Di kabupaten Kuningan, terdapat beberapa Bank Umum Syariah (BUS) yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Kuningan A Yani 1, Bank Jabar Banten Syariah KCP Kuningan dan Bank Muamalat Indonesia KCP Kuningan. Berdasarkan praobservasi yang dilakukan oleh peneliti ketika magang selama 4 bulan di Bank BJB Syariah KCP Kuningan melalui wawancara dengan supervisor operasional dari masing-masing bank umum syariah yang berada di kabupaten Kuningan, serta pengamatan situasi dan kondisi disekitarnya, permasalahan yang terjadi di setiap bank umum syariah di kabupaten Kuningan tidak jauh berbeda yaitu karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya terkadang suka membicarakan hal-hal diluar pekerjaan atau yang tidak terkait dengan pekerjaan dan itu sudah menjadi budaya atau tradisi bagi mereka, sehingga dapat memperlambat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengurangi waktu kerja. Kemudian tingkat kesadaran dari masing-masing pribadi karyawan masih rendah. Beberapa karyawan masih ada yang terlambat datang kerja dan masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaan untuk urusan pribadi. Lalu yang terakhir yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif. Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS BANK UMUM SYARIAH DI KABUPATEN KUNINGAN)”**

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang menyebabkan penelitian ini dilakukan yaitu:

1. Dalam melakukan pekerjaan sering membicarakan hal-hal diluar pekerjaan atau yang tidak terkait dengan pekerjaan.
2. Tingkat kesadaran disiplin dari masing-masing pribadi karyawan Bank Umum Syariah di Kabupaten Kuningan masih rendah.
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.

C. Pembatasan Masalah

Tentunya penelitian ini memerlukan batasan, dengan tujuan agar penelitian tetap fokus, sistematis serta tidak keluar dari pembahasan masalah.

Masalah yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Umum Syariah di Kabupaten Kuningan dan lingkungan kerja akan berperan sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh lingkungan kerja?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dan manfaat yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
 - c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
 - d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan hubungan budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
 - 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk menambah dan memperkaya pemahaman dalam pengetahuan mengenai sejauh mana pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis
- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi seluruh karyawan Bank Umum Syariah di Kabupaten Kuningan dalam mempertimbangkan faktor-faktor penting serta bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja mereka.
 - 2) Bagi perguruan tinggi dapat dijadikan referensi sebagai masukan dan pengetahuan untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisi tentang penjelasan yang terkandung dari masing-masing bab secara singkat dan keseluruhan skripsi ini. Skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi tentang kajian teori utama, kajian variabel penelitian, literatur review, kerangka konseptual dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang penguraian rencana dan prosedur yang digunakan dalam penelitian ini seperti: jenis penelitian dan pendekatan yang digunakan, sasaran, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, analisis deskriptif responden, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran-saran dan bagian akhir yang terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran.

