

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk lebih meningkatkan kompetensi, seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Sehingga hal demikian menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara tepat dan optimal. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Menurut Rivai dalam Muhammad Sandy (2015:12) menyimpulkan bahwa pengertian kinerja pegawai atau kinerja karyawan adalah hasil seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu atau telah disepakati bersama. Banyak para ilmuwan atau pun tokoh yang meneliti tentang kinerja karyawan baik ditulis dalam buku, jurnal, atau pun dalam sebuah tesis.

Definisi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktifitas organisasi/perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, Taurisa & Ratnawati (2012:1).

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Tawbah ayat 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: “Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Kinerja karyawan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta saat ini sudah cukup maksimal. Karyawan bekerja sesuai dengan standar prosedur dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Memanfaatkan fasilitas dan SDM secara maksimal untuk hasil yang maksimal. Namun masih saja ada karyawan yang datang tidak tepat waktu sehingga hal tersebut akan mengganggu kinerja diri mereka sendiri dan karyawan

lainnya. Karena BMT Bnagun Rakyat Sejahtera Yogyakarta bekerja dalam suatu orgnisasi atau kelompok

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Barney dalam Mustikanigsih & Handayani (2014:45). Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Selain itu, budaya organisasi juga dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi, Habert (1997) dalam Nugroho (2006:2).

Dalam surah al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Maksud dari shaff di situ menurut *al-Qurtubi* adalah menyuruh masuk dalam sebuah barisan (organisasi) supaya terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan.

Budaya yang ada di BMT Bangun Rakyat Sejahtera saat ini sudah cukup baik. Budaya saling membantu dan gotong royong dalam

melaksanakan suatu pekerjaan, misalnya, apabila saat jam istirahat ada nasabah yang datang maka rekan kerja lainnya beringan tangan untuk membantu sehingga yang akan melaksanakan shalat tetap shalat. Begitu juga sebaliknya saling bergantian. Selain itu kegiatan harian yaitu membaca al-qur'an sebelum melaksanakan aktivitas atau pekerjaan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera. Kegiatan mingguan seperti pengajian yang diadakan setiap hari jum'at yang di isi oleh kegiatan keagamaan dan selain itu juga di isi dengan diskusi untuk menyampaikan aspirasi atau suatu permasalahan yang ada untuk mencari solusi bersama-sama.

Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi, aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi (Yukl, 2009:289).

Menurut Bass (1985) dalam Wagimo & Ancok (2013:116) kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dan pengikut atau bawahan. Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses saling menguatkan di antara pemimpin dan pengikut pada tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi Burns (2007) dalam Pradana *et al* (2011:3). Yukl (2009:290) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memperhatikan kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah-masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok atau organisasi/perusahaan.

Sebagaimana Hadits Rasulullah yang di riwayatkan oleh Bukhori adalah:

إذا اضيعت الأمانة فانتظر الساعة قيل كيف اضاعها يا رسول الله قال اذا أهله فانتظر الساعة وسد الأمر إلى غير

Artinya: “Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancuran. (Waktu itu) ada seorang sahabat yang bertanya, apa (indikasi) menyia-nyikan amanah itu ya Rasul? Beliau menjawab: “Apabila suatu perkara diserahkan orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya”. (H. R. Bukhori)

Dari penjelasan Al Qur’an surat al-Mukminun di atas dapat diambil suatu benang merah bahwa dalam ajaran Islam seorang pemimpin harus mempunyai sifat amanah, karena seorang pemimpin akan diserahi tanggung jawab, jika pemimpin tidak memiliki sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Oleh karena itu, kepemimpinan sebaiknya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi justru dimaknai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban sebaik-baiknya. Selain bersifat amanah seorang pemimpin harus mempunyai sifat yang adil.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta oleh pimpinan saat ini menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Pimpinan saat ini lebih mengutamakan bagaimana karyawan mampu berfikir kreatif dan inovatif sehingga karyawan mampu berfikir dan memandang suatu permasalahan dengan sudut yang berbeda. Sehingga pemimpin mampu bertindak sebagai role model.

BMT adalah lembaga keuangan mikro non bank yang bersifat informal. Disebut informal karena keberadaan BMT tidak memerlukan legitimasi formal dari pemerintah atau instansi terkait. Kinerja BMT hampir sama dengan koperasi dimana di dalamnya terdapat pula berbagai produk baik untuk pengumpulan dana atau penyaluran dana. Untuk operasionalnya hampir sama dengan bank syari'ah yaitu dengan penerapan sistem bagi hasil. Keberadaan bank islam di Indonesia telah mendapat pijakan kokoh setelah lahirnya undang-undang perbankan nomor 7 tahun 1992 yang direvisi melalui undang-undang tahun 1998 (Muhammad,2011:17).

BMT pada awalnya berdiri sebagai suatu lembaga ekonomi rakyat yang membantu masyarakat yang kekurangan, yang miskin dan nyaris miskin. Kegiatan utama yang dilakukan dalam BMT adalah mengembangkan usaha mikro dan usaha kecil, terutama mengenai bantuan permodalan. Untuk melancarkan usaha pembiayaan (*financing*), BMT berupaya menghimpun dana sebanyak-banyaknya yang berasal dari

masyarakat lokal disekitarnya. Sebagai lembaga keuangan syari'ah, BMT harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip syari'ah. Keimanan menjadi landasan atas keyakinan untuk mampu tumbuh dan berkembang. Hampir semua BMT yang ada, memilih koperasi sebagai badan hukum, atau dipakai sebagai konsep pengorganisasiannya.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam surat al-Baqarah (2) ayat 278-279:

ا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ۝

فَإِن لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ ۖ وَإِن تُبْدُوا فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ

لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ۝

Artinya: (278). “Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa Riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman. (279). Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu. Dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.

BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta merupakan salah satu dari sekian banyak BMT yang berada di Indonesia. BMT yang beroperasi pada 12 September 2002 ini berkantor pusat di Jl. Timoho II, gang Delima No:02, Miliran Muja Muju Umbulharjo Yogyakarta tepatnya di sekitar kelompok SD IT Luqman Al-Hakim Yogyakarta. BMT BRS terbentuk

sebagai lembaga keuangan syariah dengan model yang mampu melakukan fungsi *intermediate*. BMT ini berfungsi sebagai lembaga keuangan syari'ah yang menghimpun dan menyalurkan dana menurut prinsip syariah. Prinsip syari'ah yang digunakan dalam BMT BRS ini adalah sistem bagi hasil yang adil, baik dalam pengimpunan maupun penyaluran dana. Produk yang ditawarkan BMT BRS adalah simpanan dan pembiayaan. Produk simpanan ini terdiri dari beberapa jenis, yaitu: simpanan *qurban*, simpanan berjangka (*deposito muamalah mizan*), simpanan *walimah*, simpanan pendidikan, *al-wadi'ah*, *mudharabah mutlaqa*, *mudharabah* berjangka, *mudharabah muqayyadah*, masa depan sejahtera, masa depan umrah dan haji umrah. Produk pembiayaan juga terbagi dalam beberapa jenis yaitu: pembiayaan *mudharabah*, *kafalah*, *mudharabah ijarah*, *alqardh*, *hiwalah ardul hasan*, serta sebrakan/talangan.

Visi BMT BRS adalah membangun lembaga keuangan mikro syari'ah yang professional dibidangnya, bermanfaat bagi umat, dan terdepan dalam pelayanan. Sedangkan misi BMT BRS yaitu: menumbuhkan komunikasi yang baik dengan seluruh anggota, senantiasa meningkatkan kualitas di semua aspek, senantiasa memperluas jaringan pasar. Selain itu, BMT BRS Yogyakarta juga mempunyai strategi yaitu meningkatkan kinerja karyawan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat sehingga minat masyarakat untuk menjadi nasabah meningkat dengan penyempurnaan SOP. *Right sizing* dengan penerapan

profesionalisme dan peningkatan kompetensi. Secara garis besar hasil dari strategi BMT BRS cukup efisien. Dengan meningkatkan kinerja karyawan untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat sehingga minat masyarakat untuk menjadi nasabah meningkat dengan cara senyum, salam, sapa, sopan dan santun dan mendengarkan semua permasalahan yang dirasakan. Dengan penyempurnaan SOP di BMT BRS berdampak pada peningkatan jumlah nasabah yang datang untuk mendaftar menjadi anggota BMT BRS.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Juni 2016 di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta diperoleh jumlah karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta sebanyak 31 karyawan yang terdiri dari karyawan laki-laki berjumlah 20 orang dan karyawan wanita berjumlah 11 orang. Pada survei awal yang dilakukan pada bulan September 2016 di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta dengan menyebar kuesioner kepada 10 karyawan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta. Karyawan mengisi kuesioner dengan menjawab 'YA atau 'TIDAK' pada setiap pertanyaan.

Tabel 1.1

Budaya Organisasi BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta

No	Budaya Organisasi	Jumlah Responden
1	Pelatihan kerja	8
2	Rekreasi bersama	9
3	Intensitas komunikasi antar karyawan	10
4	Penghargaan pada karyawan yang kinerjanya baik	4
5	Penilaian kerja secara transparan	7

Sumber: Observasi 10 Karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta 2016

Selain itu, masalah yang muncul di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta adalah berkaitan dengan budaya organisasi. Berdasarkan hasil observasi 10 karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta dapat dilihat di tabel 1.1 di atas. Masalah utama yang terjadi pada pertanyaan “penghargaan pada karyawan yang kinerjanya baik” dengan hasil yang masih kurang optimal. Hal tersebut dikarenakan pemberian penghargaan finansial seperti bonus yang tidak merata kepada karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta. Hal tersebut menyebabkan karyawan yang bekerja di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta kurang termotivasi dalam menjalankan tugas yang diberikan sehingga karyawan tidak bersemangat untuk bekerja dengan hasil yang melebihi target.

Selain itu, masalah lain yang muncul di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi 10 karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

Tabel 1.2
Kepemimpinan Transformasional BMT Bangun Rakyat Sejahtera
Yogyakarta

No	Kepemimpinan Transformasional	Jumlah Responden
1	Pemimpin bertindak sebagai role model	10
2	Pemimpin mengajak bawahan untuk berfikir kreatif dan inovatif	8
3	Pemimpin memberikan perhatian pribadi kepada karyawan deng bertindak sebagai mentor	4
4	Atasan saya membuat saya mampu berpikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru.	7

Sumber: Observasi 10 Karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta

Berdasarkan hasil observasi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta belum maksimal karena pimpinan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta kurang dalam memberikan perhatian pribadi pada karyawan. Dari hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwa salah satu faktor kepemimpinan transformasional adalah perhatian pribadi. Jadi, rasa perhatian pribadi yang kurang dan kepekaan pendekatan pemimpin kepada karyawan yang rendah disebabkan dengan aktivitas pimpinan yang padat sehingga pemimpin tidak intens dalam melakukan pendekatan seperti konsultasi dan nasehat kepada karyawan. Pemimpin akan memberikan nasehat kepada karyawan hanya di saat karyawan melakukan kesalahan yang besar. Selain itu, pemimpin belum bisa adil dalam memberikan perhatian dan perlakuan kepada karyawan, sehingga terjadi kecemburuan sosial. Hal itu, yang membuat kepemimpinan transformasional belum optimal.

Masalah utama yang muncul dari kasus-kasus di atas adalah berdampak pada kinerja setiap karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta. Bahwa kinerja karyawan adalah hal terpenting dalam suatu lembaga perusahaan. Kinerja karyawan yang baik maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada observasi 10 karyawan Di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

Tabel 1.3

Kinerja Karyawan Di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta

No	Kinerja Karyawan	Jumlah Responden
1	Saya bekerja sesuai dengan standar, prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan	9
2	Saya harus menerima apapun konsekuensi dari kesalahan yang telah saya lakukan	7
3	Karyawan yang datang terlambat harus menerima hukuman	5
4	Saya selalu memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang ada untuk hasil kerja yang maksimal	8

Sumber: Observasi 10 Karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta

Berdasarkan tabel 1.3 diatas. hasil observasi yang dilakukan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta adalah pada pertanyaan “karyawan yang datang terlambat harus menerima hukuman. Dari pertanyaan tersebut yang menjawab “YA” hanya 5 karyawan. Hal tersebut disebabkan karena berbagai alasan beberapa karyawan menjawab “TIDAK” terhadap pertanyaan tersebut. Untuk mendapat informasi

tambahan pada butir pertanyaan nomor 3 saya melakukan wawancara khusus terhadap karyawan yang menjawab “TIDAK” .

Tabel 1.4

Hasil Wawancara Terhadap Karyawan yang Tidak Setuju terhadap kedisiplinan variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jenis kelamin	Jawaban Wawancara
1	Karyawan yang datang terlambat harus menerima hukuman	Laki-laki	1. Sebelum berangkat ke kantor mengantarkan anak berangkat ke sekolah. 2. Kadang-kadang terjebak macet di perjalanan.
2		Perempuan	1. Menyiapkan sarapan pagi 2. Memandikan anak. 3. Menyiapkan peralatan sekolah anak. 4. Menyiapkan peralatan kerja suami.

Sumber: Wawancara 10 Karyawan BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta 2016

Dari tabel 1.4 di atas Sangat jelas sekali bahwa kedisiplinan karyawan belum optimal di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta. Sementara faktor kinerja karyawan salah satunya adalah kedisiplinan. Apabila karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta tidak disiplin dalam berbagai hal maka kualitas dan kuantitas BMT Bangun Rakyat Sejahtera akan semakin menurun.

Keberadaan pegawai dalam perusahaan merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisiensi. Seorang pemimpin harus bisa menyampaikan tugas dan target dengan jelas, menjadi teladan dan

inspirasi, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, menerima keluhan dan berdiskusi, serta memotivasi karyawan untuk terus maju. Selain itu, penerapan kepemimpinan transformasional oleh kepala perusahaan dengan memberikan motivasi yang inspiratif dan ideal adalah *briefing* yang dilakukan setiap hari sebelum para pegawai melakukan pekerjaan. *Briefing* tersebut dilakukan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan pada hari sebelumnya dan kekurangan yang dihadapi sehingga tidak terjadi lagi pada hari berikutnya. Melalui *briefing*, pegawai dapat menyampaikan aspirasi dan gagasan baru sehingga memberikan usulan untuk para pegawai dengan memberi stimulasi intelektual dan memperhatikan pegawai sebagai individu yang berbeda. Hal tersebut memberikan pengaruh yang positif terhadap komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Dari uraian dan hasil penelitian terdahulu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BMT BANGUN RAKYAT SEJAHTERA YOGYAKARTA)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, efektivitas seluruh karyawan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi yang mendukungnya akan mendorong karyawan meningkatkan kinerja untuk lebih baik. Semakin besar nilai-nilai organisasi yang dapat diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi sehingga semakin tampak pengaruhnya perilaku karyawan.

Kepemimpinan dapat memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga harus memberikan motivasi, kepercayaan dan tanggung jawab yang akan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada bidang *Baitul Maal wat Tamwil* di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang simpan pinjam keuangan sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh, dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga produktivitas karyawan juga akan meningkat. Oleh karena itu

kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota organisasi dapat menumbuhkan kemitraan antara pemimpin dengan bawahan.

Berdasarkan pokok permasalahan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

3. Untuk menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

D. Batasan Masalah

BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta merupakan lembaga dakwah yang bergerak dalam bidang sosial (*baitul maal*) serta bisnis dan keuangan syariah (*at-tamwil*). BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta adalah salah satu BMT yang ada di daerah Yogyakarta, yang membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga tersebut. Batasan masalah dalam penelitian ini, peneliti hanya meneliti tentang budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, serta kinerja karyawan di BMT Bangun Rakyat Sejahtera Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan dan kontribusi yang diharapkan dapat dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen perusahaan khususnya manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian juga diharapkan akan melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu secara umum dan SDM pada khususnya.

F. Tinjauan Pustaka

Di bawah ini terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang terkait mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1. Berdasarkan jurnal penelitian Agustina Ritawati (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero). Cabang Surabaya mengatakan bahwa budaya organisasi yang dimiliki karyawan mampu memberikan kesan dan pesan tersendiri dalam diri individu karyawan, karyawan yang telah memahami budaya organisasi dengan baik mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi individu dalam bekerja.

Persamaan:

- a. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.

Perbedaan :

- a. Penelitian Agustina Ritawati (2013) menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini tidak.
 - b. Penelitian Agustina Ritawati (2013) menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini tidak.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pradana et al (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahan Jaya, Lumajang) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan:

- a. Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan
- b. Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif

Perbedaan :

- a. Penelitian pradana et al (2013) menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, sedangkan penelitian ini tidak.

- b. Penelitian pradana et al (2013) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, sedangkan penelitian ini tidak.