

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tersedianya sumber daya manusia (SDM) akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi saat ini. Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dimiliki dan harus dipertahankan oleh perusahaan atau organisasi (Samsudin, 2010). Sumber daya manusia ini lah dapat membuat tujuan, inovasi dan untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas cenderung mempunyai kinerja lebih baik sehingga mampu membantu proses pencapaian tujuan dari perusahaan atau organisasi. Sopiah (2008) menurutnya proses pencapai tujuan organisasi tentu bukan perkara yang mudah karena di dalamnya ada faktor manusia yang sering membuat masalah yang sulit untuk dipecahkan. Beberapa literatur dan penelitian manajemen,

kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Gibson (2012) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi dan mampu menciptakan kinerja sumber manusia menjadi lebih baik adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu perguruan tinggi yang menciptakan lulusan profesional. Menjamurnya perguruan tinggi yang sejenis di Yogyakarta dengan jumlah 137 kampus, data diambil dari situs web resmi forlap.risetdikti.go.id menjadi ancaman bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta jika tidak bisa menawarkan jasa pendidikan yang berkualitas. Kualitas yang baik akan tercipta jika antara pimpinan dan karyawan sama-sama memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswanya. Hal ini akan tercipta jika Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menciptakan iklim organisasi, dan budaya organisasi yang kondusif.

Saat ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai budaya organisasi yang dijadikan sebagai pedoman yang harus ditaati oleh semua anggotanya untuk mencapai tujuan

organisasi yaitu: Amanah dan Tanggung Jawab, Kebersamaan, Kejujuran, Kedisiplinan, Keadilan, Mawas diri, Tulus ikhlas, Kepedulian, dan Profesoinal. Akan tetapi dari pengamatan budaya yang muncul yaitu, masih ditemukannya sikap pasif, kurang maksimalnya pelayanan kepada mahasiswa dan kurang disiplin. Akibatnya kinerja karyawan tidak optimal, seperti kualitas pekerjaan kurang baik, dan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menimbulkan keluhan mahasiswa.

Dengan ditemukannya sikap karyawan yang kurang disiplin maka budaya organisasi tidak dijalankan dengan baik oleh setiap para anggota organisasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, padahal budaya organisasi merupakan sebuah sistem, ciri khas yang dimiliki oleh organisasi yang didalamnya mencakup nilai-nilai yg dianut oleh para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Riani (2011), budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang dipercaya perusahaan yang membantu karyawan untuk memahami lingkungan perusahaan. Dengan adanya budaya

perusahaan akan memudahkan karyawan perusahaan dalam bekerja dan memahami lingkungan kerja serta mengikuti nilai-nilai yang ada didalam perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan tugasnya didalam bekerja (Riani, 2011).

Sebelumnya sudah banyak peneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khalif et al (2017), dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi di era persaingan yang terus meningkat ini, para pemimpin menyadari pentingnya *teamwork* lebih dari sebelumnya. *Teamwork* menurut Tracy (2006) merupakan kelompok kerja dengan tujuan yang sama untuk pencapaian tugas atau tujuan. Tim dapat memperluas output individu melalui kolaborasi. Ini merupakan saran untuk meningkatkan kinerja individu dan meningkatkan pemanfaatan tenaga kerja manusia karena kerjasama tim dapat memperluas output individu melalui kolaborasi.

Menurut Schermerhorn (2010) menjelaskan jika *teamwork* terlaksana dengan baik maka banyak manfaatnya, diantaranya dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas para anggota, mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja, terdapat banyak sumber atau cara menyelesaikan masalah, meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan, memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama, serta adanya kepuasan diri yang meningkat. Saat ini, di dunia bisnis baru, manajer lebih banyak menugaskan proyek tim dari pada individu kepada karyawan dengan peluang untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memperkuat pengetahuan mereka.

Pergeseran dari bekerja sendiri untuk bekerja dalam tim menuntut karyawan untuk bekerja sama, menghadapi perbedaan, berbagi informasi, dan menyublimasikan kepentingan pribadi demi kebaikan tim yang lebih besar. Studi yang dilakukan oleh Jones (2007) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di dalam tim dapat menghasilkan lebih banyak output dibandingkan dengan kerja individu.

Sebelumnya sudah banyak penelitian tentang pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Manzoor et al (2011), hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi karena setiap orang mempunyai dorongan di dalam bekerja dengan adanya pengaruh dari kebutuhan yang harus dipenuhi, setiap orang memiliki kebutuhan masing-masing sehingga akan mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja. Motivasi dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun dan disiplin sehingga akan dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa tujuan motivasi adalah menciptakan, mendorong, mempertahankan, meningkatkan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Menurut Colquitt (2009), dalam tulisannya mendefinisikan motivasi merupakan kekuatan energi yang ada dalam karyawan baik diluar maupun didalam. Motivasi dapat menentukan arah, mempengaruhi inisiatif didalam bekerja, ketekunan dan intensitas. Sebelumnya sudah banyak peneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri (2017), hasil penelitiannya, budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Islamic Organizational Culture, Teamwork* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *islamic organizational culture* berpengaruh terhadap motivasi?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap motivasi?
3. Apakah *islamic organizational culture* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantara lain untuk:

1. Menguji pengaruh *islamic organizational culture* terhadap motivasi
2. Menguji pengaruh *teamwork* terhadap motivasi
3. Menguji pengaruh *islamic organizational culture* terhadap kinerja karyawan
4. Menguji pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan
5. Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.
2. Sebagai tambahan informasi kepada penelitian, baik yang sudah dilakukan maupun yang akan dilakukan di masa mendatang khususnya di bidang sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebagai tambahan informasi untuk Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentang *islamic organizational culture, teamwork*, motivasi dan kinerja karyawan, serta dijadikan sebagai catatan atau koreksi untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memperbaiki apabila ada kekurangan dan kelemahan.

E. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan kombinasi dari teori *Integrative Model of Organizational Behavior* yang dikemukakan oleh Colquitt (2009) dan studi oleh Abdul Hakim (2012) dengan judul *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic*

Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java, dimana pada teori Colquitt (2009) tersebut membahas tentang hubungan *Organizational Culture, Teams, Motivation* dan *Job Performance* sedangkan pada studi milik Abdul Hakim (2012) membahas lebih spesifik tentang nilai islam dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu dalam penelitian ini akan dilakukan studi pengembangan dari teori dan studi sebelumnya seperti yang disampaikan diatas. Penelitian ini akan membahas tentang hubungan antara variabel *Islamic Organizational Culture, Teamwork, Motivasi* dan *Kinerja Karyawan* dalam lingkungan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.