BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan lembaga keuangan yang menawarkan berbagai bentuk fasilitas pembiayaan untuk lebih memperluas penyediaan pembiayaan alternatif bagi dunia usaha dalam sistem perekonomian modern sangatlah dibutuhkan. Lembaga pembiayaan diperlukan guna mendukung dan memperkuat sistem keuangan nasional yang terdiversifikasi sehingga dapat memberikan alternatif yang lebih banyak bagi pengembangan sektor usaha.[[1]](#footnote-2)

Pengembangan sektor usaha ini salah satunya dilakukan melalui pembiayaan usaha kecil mikro syariah seperti yang dilakukan oleh Baitul Maal wa Tamwil (BMT). Sejak 7 Desember 1995, pemerintahan Indonesia telah mencanangkan pengembangan dan pemanfaatkan BMT sebagai gerakan. Gerakan nasional ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan ekonomi, pengentasan kemisknan, dan menggali potensi ekonomi dikalangan umat islam.[[2]](#footnote-3)

Kehadiran BMT di tengah masyarakat menjadi penyelamat bagi masyarakat kecil. Hingga saat ini BMT telah berhasil menjadi lembaga keuangan mikro yang bisa diandalkan. Mereka memiliki kemampuan tinggi dalam menghimpun dana masyarakat. Karena mayoritas nasabah itu merupakan pelaku usaha yang juga menjadi nasabah pembiayaan.[[3]](#footnote-4)

Selain itu juga, keberadaan BMT merupakan salah satu *mutiplier* dari pertumbuhan dan pengembangan lembaga keuangan bank syariah. BMT yang merupakan lembaga keuangan mikro ini lebih dekat dengan kalangan masyarakat bahwa (*grass root*).[[4]](#footnote-5) Hal ini ditutnjukan dengan sebagian besar penerima layanan BMT di Indonesia adalah masyarakat yang bergerak di bidang usaha mikro atau usaha sangat kecil, Mulai dari pedagang sayur, penarik becak, pedagang asongan, pedagang kelontongan, penjahit rumahan, pengrajin kecil, tukang batu, petani, peternak, sampai dengan kontraktor dan usaha jasa yang relatif modern.[[5]](#footnote-6)

Perkembangan BMT juga bukan hanya dirasakan di kisaran pulau jawa saja, namun tersebar ke seluruh daerah di Indoenesia, tak terkecuali di Ibu Kota Provinsi Sumatera Selatan, yaitu kota palembang. Salah satu BMT yang ada di Kota Palembang adalah BMT Insan Mulia yang berdiri pada tanggal 25 Agustus 2010 di bawah binaan Pusat Inkubasi dan Bisnis Usaha Kecil (selanjutnya disingkat PINBUK) Sumatera Selatan.[[6]](#footnote-7)

Sebagai sebuah lembaga, BMT Insan Mulia Palembang yang merupakan lembaga keuangan syariah pemerintah ini memiliki sumber daya manusia (SDM) yang cukup dapat diandalkan. Sumber daya manusia ini selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu nterwujudnya tujuan organisasi.[[7]](#footnote-8)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Robbins, mengatakan memiliki sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan aset yang sangat penting dalam memecahkan masalah-masalah.[[8]](#footnote-9) Oleh karena itu, diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Setiap Organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik, antara lain dengan dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Setiap organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahanakan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.[[9]](#footnote-10)

Iklim Organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku karyawan, seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja. Untuk mendapatkan semua itu, maka perusahaan ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukan oleh karyawan sebab iklim organisasi. Yang mendukung tersenut merupakan salah satu kebutuhan bagi karaywan. Terpebuhinya kebutuhan karywan, Maka akan berdampak pada terpenuhi pula keputusan mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu efektifitas kerja, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah terpenuhi.[[10]](#footnote-11)

Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau instansi diharapkan terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja. Hal ini menyebabkan masing-masing lembaga keuangan syariah ingin ingin mencoba menerapkan kebijaksanaan manajemen melalui efektivitas kerja karyawan.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli, diantaranya menurut siagian, efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan mendekati sasaran bearti semikin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi, baik swasta maupun pemerintah, maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri. Kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut.

Istilah efektif (*effektive*) dan efisien (*effecient)* merupakan istilah yang saling berkaitan dan pakut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya, efektivitas individu didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.[[11]](#footnote-12) Namun, menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anngotanya untuk meningkatkana kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manuisa memiliki karakteristik, dan tingkah laku yang berbeda seswuai dengan tingkat kebutuhanya. Apabila terdapat perbedaaan atau kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirsakan dan diharapkan, maka ini akan memungkinkan terciptanya ketidak puasan kerja dari anggota, sehingga dapat menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang mengakibatkan efektifitas kerja dalam pencapian tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal.

Untuk itulah, berdasarkan fenomena yang diuraiakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna memenuhi tugas akhir D3 Perbankan Syariah serta menemukan jawaban mengenai latar belakang masalah yang telah penulis jabarkan, dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Kayawan di BMT Insan Mulia Palembang”**.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada, penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadapa efektifitas kerja karyawan di BMT Insan Mulia Palembang?”

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

“Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadapa efektifitas kerja karyawan di BMT Insan Mulia Palembang.”

**D. Manfaat Penelitian**

Berdasarakan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teoti tentang iklim organisasi dan efektifitas kerja karyawan dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2. Manfaat Bagi Objek Penelitian

Sebagai masukan bagi BMT Insan Mulia Palembang dan memberikan sumbangan pikiran kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam hal yang berhubungan dengan iklim organisasi dan efektivitas kerja.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan literatur atau karya ilmiah yang berguna, khususnya bagi yang ingin memahami tentang efektivitas kerja karyawan BMT Insan Mulia Palembang.

1. Soemitra Andri,*Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 333 [↑](#footnote-ref-2)
2. S. Said, *Lembaga Keuangan Mikro Syariah dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Makassar,* 2003, eprints.uinsby.ac.id/312/1/Buku%204%20Fix\_14.pdf (diakses tanggal 09 September 2015) [↑](#footnote-ref-3)
3. Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syariah,*(Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007).hal. 157 [↑](#footnote-ref-4)
4. Muhammad, *Lembaga Ekonomi syariah*, hal. 59 [↑](#footnote-ref-5)
5. S. Said, *Lembaga Keuangan Mikro Syariah dan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat di Makasar, 2013, Eprint.uinsby.ac.id/312/buku%204%20ofix\_14pdf* (diakses tanggal 09 september 2015) [↑](#footnote-ref-6)
6. Dokumentasi BMT Insan Mulia Palembang Tahun 2014 [↑](#footnote-ref-7)
7. Malayu P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013). Hal. 10 [↑](#footnote-ref-8)
8. Robbin Stephen, dan Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta: Salemba Empat, 2007). Hal. 22 [↑](#footnote-ref-9)
9. Ibid. Hal. 23 [↑](#footnote-ref-10)
10. *Ibid*. hal. 25 [↑](#footnote-ref-11)
11. http://eprint.ung.ac.id/2754/5/2012-2-87203-211408120-bab2-28012013045903.pdf [↑](#footnote-ref-12)