

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia dalam kehidupan bermasyarakat, mengenal berbagai jenis organisasi yang mempengaruhi semua tingkatan kehidupan manusia. Fakta menunjukkan bahwa kebanyakan di antara mereka menjalani sebagian besar dari kehidupan manusia dalam organisasi–organisasi atau sedikitnya manusia dipengaruhi oleh berbagai macam organisasi. Setiap manusia merupakan anggota dari organisasi yang saling berkaitan erat satu sama lain dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Organisasi berpartisipasi aktif dalam terbentuknya jati diri manusia yang berkaitan erat dengan keluarga, instansi pendidikan sebagai murid serta mahasiswa.

Organisasi yang merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia dan sebaliknya manusia dapat pula mempengaruhi organisasi. Dalam kehidupannya, manusia tidak dapat hidup sendiri ditengah-tengah masyarakat. Menurut Plato, sudah merupakan hakikat hidup manusia bahwa adanya ketergantungan manusia yang satu dengan manusia yang lain karena manusia tidak hidup sendiri, tetapi hidup bermasyarakat.¹ Oleh karena itu, agar terjadi ketertiban dalam kegiatan organisasi, maka perlu ada pengaturan mengenai berbagai tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain serta

¹ Prof.Dr.H.M.Ali Ramdhani,S.T.P.,M.T,(*Sistem Informasi Manajemen*, Bandung, Cv. Pustaka Setia,2014), hlm 133

pribadi satu dengan yang lain yang mengatur terbentuknya suatu lembaga organisasi. Sehingga pengorganisasian terbentuk dari bagian manajemen yaitu diantaranya planning, Organization, actuating , controlling².

Pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dalam proses manajemen untuk mengatur terbentuknya suatu lembaga organisasi, sehingga penting untuk menentukan pencegahan timbulnya masalah dalam upaya mengurangi konflik yang tidak dapat dihindari yang muncul sewaktu manusia bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan–tujuan tertentu.³ Manajemen suatu lembaga organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kemudian menurut Islam, manajemen dalam suatu lembaga organisasi telah menggariskan bahwa hakikat dan tujuan berorientasi bagi pencapaian ridha Allah. Seperti Firman Allah dalam surat al-Mulk 2 yaitu:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ

الْغَفُورُ ﴿٢﴾

² Panji Anoraga, SE. M.M ,(*Psikologi Kepemimpinan* , Renika Cipta , Jakarta ,2003), Hlm 1

³Prof.Dr.J.Winardi,SE, (*teori organisasi dan pengorganisasian*, Jakarta, PT.Raja Grafindo,2003), hlm 18

Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun,”(Q.S Al-Mulk: 2)⁴

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan menjadikan setiap manusia yang hidup dan yang mati dengan setiap amal perbuatannya. Artinya jika seseorang melaksanakan segala perintah dan aturannya sesuai dengan Ridho Allah maka Allah akan meluruskan setiap langkah dan perkerjaannya.

Sehingga dengan terpenuhinya dua syarat sekaligus, yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan hukum syariat Islam. Kemudian menurut bahasa, strategi yang menunjang terciptanya suatu lembaga yang baik dan berkualitas yang dapat mempengaruhi kehidupan manusia. Secara umum strategi adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan itu dapat dicapai⁵.

Sedangkan menurut Quinn dalam buku Teori Organisasi dan Pengorganisasian mendefinisikan strategi sebagai suatu bentuk atau rencana yang mengintegrasikan tujuan-tujuan utama, kebijakan-kebijakan dan rangkaian tindakan dalam suatu organisasi menjadi suatu kesatuan yang utuh.⁶ Strategi diformulasikan dengan baik

⁴ Departemen Agama RI, Al-Quran dan Terjemahannya, Bandung, h 955

⁵ Hafied Cangara, (*Perencanaan dan strategi komunikasi*, Jakarta, PT.Raja Grafindo, 2013) hlm,61

⁶ Op.cit, hlm 19

akan membantu penyusunan dan pengalokasian sumber daya yang dimiliki perusahaan menjadi suatu bentuk yang unik dan dapat bertahan. Strategi yang baik disusun berdasarkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, antisipasi perubahan dalam lingkungan, serta kesatuan pergerakan yang dilakukan oleh mata-mata musuh.

Menurut salah satu pakar A.D Chandler Jr menjelaskan strategi organisasi dalam buku *Teori Organisasi dan Adminitrasi* menjelaskan bahwa strategi organisasi adalah Penetapan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai sasaran-sasaran tersebut.⁷

Dengan adanya strategi organisasi yang baik dan bermutu, maka sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau lembaga organisasi dapat berjalan dengan lancar dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan manajer terkait. Keberhasilan suatu manajer sebagai salah satu pihak yang terkait yang dapat mewujudkan perubahan karena dituntut dan diberi tanggung jawab oleh berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk menjalankan roda organisasi. Begitu pula dengan adanya karyawan yang

⁷ Dr. Kusdi ,(Teori Organisasi dan Adminitrasi,Jakarta, Salemba Humanika, 2009), hlm 87

berkepentingan secara oprasional dan mental harus pula dipersiapkan untuk perubahan karena hanya demikianlah produktivitas kerja dapat ditingkatkan⁸.

Oleh karena itu, penting adanya suatu strategi dalam organisasi menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui strategi yang baik maka akan terjadi pertukaran informasi, gagasan, dan pengalaman. Mengingat perannya yang penting dalam menunjang kelancaran berorganisasi, maka pelatihan serta program dalam meningkatkan kinerja karyawan yang cukup perlu dicurahkan dalam mengelolah komunikasi agar mencapai kinerja oprasional yang diharapkan. Bahwa dengan adanya faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si mengemukakan pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif dan kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁹ Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kineja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandardisasi didunia globalisasi. Sebuah perusahaan terbuka tentu memiliki pandang dan keinginan serta harapan sebagai jalan dalam menentukan arah gerak

⁸ Prof.Dr.SondangP.Siagin,M.PA, (*Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta, bumi aksara,2000) hlm 1

⁹ Prof.Dr. Moeheriono, M.Si, (*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010), hlm 61

dan model bisnisnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat potensi rakyat Indonesia sebagai lembaga keuangan yang ada di Indonesia.

PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Palembang. PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) merupakan Bank Tabungan Pensiunan Nasional. Menurut sejarah Jika dilihat dari awal sejarahnya PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) didirikan dibandung pada 5 Februari 1958, yang awalnya bernama Bank Pegawai Pensiunan Militer (BAPEMIL) dengan status usaha sebagai badan perkumpulan yang menerima simpanan dan memberikan pinjaman kepada para anggotanya. BAPEMIL memiliki tujuan untuk membantu meringankan beban ekonomi para pensiunan, baik angkatan bersenjata maupun sipil.

Berkat kepercayaan yang tinggi dari masyarakat maupun mitra usaha, pada tahun 1986 para anggota BAPEMIL membentuk PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional dengan ijin usaha sebagai Bank Tabungan. Pada tahun 1993 status BTPN menjadi Bank Umum. ketika tahun 2008 merupakan tahun yang sangat penting bagi BTPN. Berbagai pengembangan dan pencapaian signifikan dilakukan. Pada 12 Maret 2008 BTPN sukses melakukan *go public* dengan melepas saham milik pemerintah c.q. PT Perusahaan Pengelola Aset (PPA) sebesar 28,39%. Pada 14 Maret 2008, TPG Nusantara, S.a.r.l. mengakuisisi 71,6% saham BTPN, sehingga menjadi pemegang saham utama. Kemudian Pada 14 Maret 2014, Sumitomo Mitsui banking corporation (SMBC) telah menyelesaikan pembelian 15,47 % saham BTPN dengan selesainya transaksi ini, total kepemilikan saham SMBC bertambah dari 24,26 %

menjadi 40 % sebagai lembaga keuangan swasta yang ada di Indonesia. kini Bank BTPN dikenal sebagai bank publik skala menengah bereputasi prima dan salah satu Bank dengan kinerja keuangan terbaik di Indonesia serta didukung oleh kinerja karyawan yang sangat baik sehingga dapat meraih berbagai pengakuan dalam bentuk penghargaan dari lembaga-lembaga terkemuka dan terpercaya.

Melihat Fenomena yang terjadi di Bank BTPN, Maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Strategi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang ?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Setiap penelitian tentunya mempunyai beberapa tujuan dan manfaat, untuk apa melakukan sebuah penelitian bila tidak bermanfaat, oleh karena itu saya membaginya menjadi dua kriteria:

1. Tujuan Penelitian:

- a. Untuk mengetahui strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 ulu di Palembang
- b. Untuk mengetahui faktor yang penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja Karyawan di Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 ulu di Palembang

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan pengalaman kepada saya selaku peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan pengetahuan yang telah diterima didalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

b. Manfaat Praktis

Bagi mahasiswa Komunikasi Penyiaran Islam (KPI), diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai Strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang.

D. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk membantu penulisan dalam penyusunan skripsi berikut ini akan saya cantumkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan dibahas tentang beberapa teori yang berhubungan dengan sebagai telaah dan bahan

perbandingan. Adapun buku – buku yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Beberapa hasil penelitian yang menjadi rujukan bagi penelitian adalah pertama, skripsi yang berjudul “*Srategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng*” karya Irfa Nurina Jati. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau fenomena mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan di Perum BULOG Divre Jateng. Dari hasil penelitian ini strategi peningkatan kinerja yang digunakan di Perum BULOG Divre Jateng adalah pelatihan dan pengembangan yang berupa diklat, yaitu diklat *on the job*, diklat *off the job* dan kuliah dengan ijin belajar. Strategi yang dilakukan juga telah memberikan manfaat salah satunya adalah mengurangi angka ketidakhadiran karyawan. Adapun evaluasi yang dilakukan secara berjalan, karyawan yang telah melaksanakan diklat wajib memberikan laporan kepada BULOG Pusat. Kendala-kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan diklat adalah adanya sebagian karyawan (peserta) yang kurang merespon adanya pelatihan dan pengembangan.¹⁰

Kedua, skripsi yang berjudul “*Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta*”, karya Ferra Ermayanti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu menggambarkan keadaan atau

¹⁰ Irfa Nurina Jati (2007), “*Srategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng*”, Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang

fenomena mengenai strategi peningkatan kinerja karyawan melalui strategi pengembangan mutu. Dari hasil penelitian ini strategi peningkatan kinerja yang digunakan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta melalui Strategi pengembangan mutu SDM yang diambil oleh manager PT.BTN (Persero) Tbk. Cabang Surakarta yaitu dengan menggunakan sistem *rolling* agar karyawan tidak jenuh, dengan program khusus (seminar), kelonggaran konsekuensi karyawan, adanya penghargaan karyawan yang berprestasi, memperhatikan tingkat pendidikan dan kreativitas karyawannya, adanya penyelesaian suatu permasalahan yang terjadi dan adanya program refreshing.¹¹

Ketiga, skripsi yang berjudul "*Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*". Karya Arif Sehfudin. Penelitian ini merupakan penelitian ini dilakukan dengan metode survey yang diteliti langsung ke objek penelitian. Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²

¹¹ Karya Ferra Ermayanti (2010), "*Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta*", Program studi Diploma III Keuangan dan Perbankan Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

¹² Karya Arif Sehfudin (2011) "*Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*". Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Keempat, skripsi yang berjudul “*Efektifitas Kinerja Humas Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang*”. Karya Muhammad Afrizal. Dari hasil penelitian ini bahwa bentuk-bentuk kinerja humas meliputi semua kegiatan intra dan ekstra kampus serta promosi penerimaan mahasiswa baru melalui media massa, menjalin hubungan kerjasama baik dengan pemerintah maupun perusahaan-perusahaan, mengarur dan mengurus sebagai keperluan pimpinan rektor baik untuk dikantor maupun diluar kantor.¹³

Buku yang pertama berjudul “*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*” Karya R. Wayne Pance Don F. Faules. Buku ini menjelaskan dan memaparkan tentang teori-teori dan strategi pengembangan organisasi melalui pendekatan komunikasi. Karena dengan sitem pendekatan strategi komunikasi yang efektif maka akan meningkatkan kualitas kinerja perusahaan maupun organisasi.

Buku yang kedua berjudul “Buku yang kedua berjudul “*Teori Organisasi dan adminitrasi*” karya dr. Kusdi. Buku yang berisi tentang teori-teori strategi atau strategi organisasi.

Buku yang ketiga berjudul “*Islamic Human Capital dari Teori dan Praktik Manajemen sumber daya islami*”. Karya Prof. Dr. H. Veithzal Rivai,S.E.,M.M.,M.B.A. Buku ini menjelaskan dan memaparkan teori dan praktik tentang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan melalui

¹³ Karya Muhammad Afrizal (2013) “*Efektifitas Kinerja Humas Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang*”.Program studi komunikasi penyiaran islam, Fakultas Dakwah dan komunikasi. Institut Agama islam negeri raden fatah Palembang.

strategi bisnis islam sebagai pelaksanaan dari fungsi-fungsi perusahaan, seperti: perencanaan, pengorganisasian, penstafan, kepemimpinan, pengendalian dan pengawasan.

Buku yang keempat berjudul "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Karya Prof. Dr. Moehariono, M.Si. Buku ini menjelaskan dan memaparkan Pelaksanaan dan Penilaian terhadap kinerja karyawan di lembaga organisasi atau perusahaan.

Buku yang kelima berjudul "*Teori organisasi dan pengorganisasian*". Karya Prof.Dr.J.Winardi,SE. Buku ini menjelaskan dan memaparkan teori dan praktik tentang organisasi yang berorientasi pada penetapan tujuan dan sasaran yang ditentukan guna mencapai sasaran tersebut.

Adapun Persamaan judul penelliti dengan skripsi yang pertama dengan judul "*Srategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Pelatihan dan Pengembangan di Perum Bulog Divre Jateng*" karya Irfa Nurina Jati.

Skripsi kedua "*Strategi Pengembangan Mutu Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Cabang Surakarta*", karya Ferra Ermayanti.

Skripsi ketiga "*Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*".Karya Arif Sehfudin.

Skripsi, keempat "*Efektifitas Kinerja Humas Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang*".Karya Muhammad Afrizal.

Dari keempat penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa sama-sama meneliti tentang strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau lembaga. Sehingga dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitiannya di Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang. Lalu perbedaan adalah pada objek, tempat dan sasaran penelitian yang berbeda dan strategi yang digunakan dalam penelitian ini yang guna meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga organisasi atau perusahaan.

Sementara itu buku Buku yang menjadi penunjang penelitian ini adalah yang pertama berjudul *“Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan”* Karya R. Wayne Pance Don F. Faules. Buku yang kedua berjudul *“Teori Organisasi dan adminitrasi”* karya dr. Kusdi Buku yang ketiga berjudul *“Islamic Human Capital dari Teori dan Praktik Manajemen sumber daya islami”*. Karya Prof. Dr. H. Veithzal Rivai,S.E.,M.M.,M.B.A. Buku yang keempat berjudul *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Karya Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. Buku yang kelima berjudul *“Teori organisasi dan pengorganisasian.* Karya Prof.Dr.J.Winardi,SE.

Dapat disimpulkan dari kelima buku ini saling berkaitan dan berhubungan Karena buku tersebut memaparkan dan menjelaskan teori serta praktik yang berorientasi kepada bisnis islam maupun organisasi atau perusahaan. Serta sebagai pelengkap dan pendukung dalam menyelesaikan penelitian Ini.

Maka dengan itu peneliti sangat tertarik melakukan penelitian tentang “*strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang*” serta dengan melihat bahwa Bank BTPN di Palembang sebagai bank publik skala menengah bereputasi prima dan salah satu bank dengan kinerja keuangan terbaik di Indonesia.

E. KERANGKA TEORI

Untuk membantu memecahkan permasalahan dalam penelitian ini di perlukan suatu teori, karena teori ini memiliki peranan amat penting guna menunjang keberhasilan suatu penelitian. Di dalam skripsi ini akan di angkat beberapa teori sebagai berikut:

1. Strategi

Strategi merupakan suatu rencana luas dan umum yang dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasional jangka panjang. Strategi mendukung terbentuknya manajemen. Manajemen merupakan proses dan manfaat organisasi dari penggunaan organisasional yang tepat. Langkah proses dalam manajemen strategis:

1. Perumusan strategi
2. Implementasi strategi
3. Pengukuran hasil strategi

4. Evaluasi strategi¹⁴

Menurut Lynch dalam buku Manajemen Kinerja, strategi perusahaan/organisasi (*corporate strategy*) merupakan pola atau rencana yang mengintegrasikan tujuan utama atau kebijakan perusahaan dengan rangkaian tindakan dalam suatu pernyataan yang saling mengikat. Strategi perusahaan secara umum bertujuan untuk mencapai misi yang dicanangkan perusahaan, serta bagaimana perusahaan memiliki jalur yang spesifik untuk mencapai misi tersebut¹⁵.

Sedangkan strategi menurut Islam lebih mengacu kepada kesuksesan Muhammad SAW. Dalam melakukan bisnis dilandasi oleh dua hal pokok, yaitu keberibadian yang amanah dan terpercaya, serta pengetahuan dan keterampilan yang mumpuni.¹⁶ Dua hal pokok ini pula yang menjadikan Nabi Yusuf mampu membangun kesejahteraan masyarakat, sebagaimana terdapat didalam al-Qur'an dalam surah Yusuf ayat 55 yaitu:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴿٥٥﴾

¹⁴ Prof.Dr.H.M.Ali Ramdhani,S.T.P.,M.T,(*Sistem Informasi Manajemen*, Bandung,cv pustaka setia,2014), hlm 148

¹⁵ Dermawan Wibisono, Ph.D, (*Manajemen Kinerja*, Jakarta, penerbit erlangga,2010),hal 50

¹⁶ DR. KH. Didin Hafidhuddin, M.Sc,(*Islam Aplikatif* , Jakarta, gema insane, 2003), hal 77

berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan"(Q.S Yusuf : 55)¹⁷

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah telah menjadikan setiap-tiap manusia dengan bekal pengetahuan. Artinya jika seseorang memiliki ilmu pengetahuan yang tinggi dan pandai maka dia akan berguna bagi organisasinya atau perusahaannya dan orang-orang disekitarnya.

2. Organisasi

Seperti yang kita ketahui, organisasi merupakan bagian dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi kehidupan kita dan sebaliknya kita dapat pula mempengaruhi organisasi. Menurut salah satu teori organisasi Weick menjelaskan organisasi tidak hanya berinteraksi dengan lingkungan mereka tetapi organisasi juga menciptakan lingkungan tersebut¹⁸. Oleh karena itu, organisasi sangat berperan penting dalam terbentuknya lingkungan karena saling berkaitan demi terciptanya organisasi atau perusahaan efektif dan efisien.

Sementara Menurut Islam, organisasi merupakan suatu perkumpulan atau jamaah yang mempunyai sistem yang teratur dan tertib untuk mencapai tujuan bersama. Seperti Firman Allah dalam surah al-Shaff ayat 4 yaitu:

¹⁷ Departemen Agama RI,(*Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung:2005,)hlm.242

¹⁸ R.Wayne Pace Don F.Faules, editor:deddy mulyana, MA,.PH.D, (*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung, Remaja rosdakarya, 2010), hal.82

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ
مَّرْصُومٌ

Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.(Q.S Al-Shaff: 4)¹⁹

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah akan membantu setiap manusia yang berjalan dijalanNya. Artinya sebuah barisan (organisasi) terdapat keteraturan untuk mencapai tujuan. Suatu pekerjaan apabila dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam suatu organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau *itqan*.

Sedangkan Menurut Stephen R. Robbins, seorang pakar organisasi dalam buku teori organisasi dan pengorganisasian menjelaskan organisasi adalah:

*“is a consciously coordinated social entity with a relatively identifiable boundary, that functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals. (Organisasi adalah entitas sosial sadar dikoordinasikan dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan) ”*²⁰

¹⁹ Departemen Agama RI, (*Al-Quran dan Terjemahannya*, Bandung, CV.2005), hlm 717

²⁰ Prof.Dr.J.Winardi,SE, (*Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta, PT.Raja Grafindo,2003), hlm 14

Dari penjelasan diatas dapat diartikan bahwasannya suatu kelompok sosial dikordinasikan satu sama lain guna mencapai tujuan bersama dan serangkaian tujuan. Organisasi ada untuk mencapai sesuatu tujuan. Sesuatu hal atau tujuan tersebut merupakan tujuan-tujuan (*goals*) dan mereka biasanya tidak mungkin dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri atau andai kata hal yang dapat dicapai secara individual, lebih efisien dapat dicapai melalui upaya kelompok. Apabila orang-orang berinteraksi untuk mencapai sasaran-sasaran individual maupun sasaran-sasaran bersama, maka terdapatlah sebuah organisasi.

Disamping itu, efektivitas keorganisasian mengharuskan adanya suatu intergrasi dari semua konsep-konsep individual dari sasaran-sasaran organisasi yang bersangkutan menjadi sebuah konsep bersama menyeluruh dari sasaran-sasaran organisasi. Elemen inti sesuatu organisasi orang-orang (manusia) yang berinteraksi yang menjadi sasaran dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan-kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan kemampuan untuk memanfaatkan konsep-konsep yang ada di suatu organisasi:

1. Menciptakan
 2. Perencanaan
 3. Pengorganisasian
 4. Memotivasi
-

5. Berkomunikasi dan pengawasan²¹

Didalam organisasi terdapat manajemen yang berkaitan erat dengan konsep organisasi tersebut. Manajemen tersebut terbagi menjadi dua hal yang terpenting, yaitu:

1. Pencapaian tujuan secara efektif dan efisiensi
2. Penyeimbangan tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan menemukan skala prioritas.²²

Salah satu wujud dari adanya manajemen dalam organisasi adalah terlihat adanya struktur organisasi. Struktur organisasi adalah pengaturan pekerjaan untuk dilaksanakan dalam suatu bisnis. Struktur organisasi dimaksudkan untuk membantu mewujudkan tujuan bisnis dengan cara mengatur pekerjaan yang harus dilakukan.

Penyusunan organisasi formal, yaitu struktur organisasi yang disusun dan dibentuk oleh manajemen puncak, dimulai dengan merumuskan tujuan dan rencana organisasi. Didalam struktur organisasi ini terdiri dari berbagai orang yang mengatur dan mengelolah suatu perusahaan, yaitu:

1. Pimpinan merupakan seseorang yang menggunakan kemampuannya, sikap, nalurinya, dan ciri-ciri kepribadiaannya yang mampu menciptakan suatu

²¹ Prof.Dr.J.Winardi,SE ,*Ibid*, hlm18

²² Prof.Dr.H.M.Ali Ramdhani,S.T.P.,M.T, (*Sistem Informasi Manajemen*, Bandung, cv pustaka setia,2014), hlm134

- keadaan, sehingga orang lain yang dipimpinannya yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
2. Manager adalah seorang pemimpin dengan melaksanakan tugas berdasarkan prinsip dasar manajemen, yaitu perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sehingga mampu menciptakan keadaan orang lain yang dipimpinnya saling bekerja sama untuk mencapai tujuan.
 3. Karyawan adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji.²³

Dengan adanya struktur organisasi formal yang mengatur dan mengelolah suatu organisasi atau perusahaan maka Strategi organisasi dapat didefinisikan suatu rencana luas dan umum yang dikembangkan untuk mencapai tujuan jangka panjang yang menjadi bagian dari lingkungan Organisasi yang dapat mempengaruhi kehidupan kita dan sebaliknya kita dapat pula mempengaruhi organisasi.²⁴ Menurut salah satu pakar A.D Chandler Jr Menjelaskan strategi organisasi adalah:

Penetapan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana

²³ <http://defenisipengertian.com/2012/pengertian-defenisi-karyawan-menurut-para-ahli/20/01/2015>

²⁴ R.Wayne Pace Don F.Faules, editor:deddy mulyana, MA,.PH.D, (*Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung, Remaja rosdakarya ,2010), hlm .82

aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai sasaran-sasaran tersebut.²⁵

Dari penjelasan diatas dapat kita artikan bahwa setiap individu yang berada di organisasi atau perusahaan merupakan bagian dari segala aktivitas dan pengalokasian sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran jangka panjang guna mencapai sasaran organisasi atau perusahaan.

Dari indikator strategi organisasi di atas, penulis menyederhanakan kembali indikator strategi tersebut guna untuk mempermudah penulis sendiri, antara lain indikatornya adalah :

1. Penetapan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran jangka panjang
2. Penetapan rencana aktivitas
3. Pengalokasian sumber daya

Jadi Dalam fokus penelitian ini, teori A.D Chandler Jr dalam buku Teori Organisasi dan Adminitrasi, strategi perusahaan diartikan sebagai Strategi organisasi dalam hal ini adalah kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang yang merupakan Penetapan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi, yang dilanjutkan dengan penetapan rencana aktivitas dan pengalokasian sumber daya yang diperlukan guna mencapai sasaran-sasaran tersebut

²⁵ Dr. Kusdi Teori (*Organisasi dan Adminitrasi*, Jakarta, Salemba Humanika, 2009), hlm 87

2. Kinerja

Prof. Dr. Moehariono, M.Si mengemukakan pengertian kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif dan kualitatif, sesuai kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁶ Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandardisasi.

Sebagai agama yang universal Islam merupakan agama yang sempurna, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya al Quran. Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus di nilai ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu. Seperti firman Allah dalam surat at-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah)

²⁶ Prof.Dr. Moehariono, M.Si, (*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010), hlm 61

yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah: 105)²⁷

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Sedangkan menurut bahasa untuk mengetahui kinerja karyawan maka perlu diadakan penilaian kinerja itu sendiri, beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai kinerja secara individual menurut Prof.Dr.Moeheriono, M.Si. sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasara, jumlah keuntungan dan total peputaran asset dan lain-lain
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

²⁷ Departemen Agama RI, (*Al-Quran dan terjemahannya*, Bandung,2005), hlm. 299

3. Artibutdan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan,keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
4. Komperatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnyayang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesame *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.²⁸

Dengan adanya penilaian tersebut, sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya, maka kinerja karyawan dapat terukur dengan baik.

F. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah Penelitian lapangan (*Field Research*) merupakan penelitian kualitatif di mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati budaya setempat. Penelitian ini dinilai netral di dikarenakan, adanya interaksi sosial atau tatap muka langsung dengan “orang-orang yang nyata” dalam suatu lingkungan tertentu.

G. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Jenis Data

Dalam penelitian ini digunakan data kualitatif. Dari strategi organisasi Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu diPalembang akan dianalisa guna mendapatkan kesimpulan, Objek penelitian meliputi Jumlah karyawan, keadaan

²⁸ *Ibid*, hlm 106

sarana dan prasarana, serta program yang dilakukan untuk mendukung meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang.

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan saya selaku peneliti ada dua macam yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data sekunder adalah data yang berhubungan dengan masalah, yang diperoleh dari buku-buku yang berkaitan dengan penelitian. Sedangkan data primer yaitu data yang berasal dari lapangan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi.

H. METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Metode Observasi ini digunakan untuk mengadakan pengamatan secara langsung ditempat lokasi penelitian dan mencatat secara sistematis tentang strategi organisasi Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 ulu di Palembang. Sehingga dengan ini, peneliti akan mendapatkan data sebanyak-banyaknya yang bersifat objektif terhadap strategi organisasi.

2. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah salah satu metode pengumpulan data untuk mencari informasi yang dilakukan secara lisan oleh dua pihak yang berhadapan langsung secara fisik. Wawancara dilakukan berdasarkan pertanyaan yang telah dirumuskan dalam daftar pertanyaan serta yang muncul secara spontan. Dalam metode wawancara ini bertujuan untuk mengetahui fakta-fakta atau peristiwa yang ditanyakan kepada responden. Metode wawancara ini untuk memperoleh informasi tentang strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 ulu di Palembang.

3. Metode dokumentasi

Digunakan untuk mengumpulkan bukti dan keterangan untuk menunjang keabsahan penelitian.

I. ANALISIS DATA

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting yang akan

dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁹ Semua data tersebut dapat digunakan untuk menambah wawasan peneliti.

J. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

BAB I PENDAHULUAN :

Berisi mengenai latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI:

Landasan teori yang berisi teori-teori yang berkaitan dengan pembahasan yang berkaitan dengan judul penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu di Palembang.

BAB III DESKRIPSI WILAYAH:

Penelitian yang meliputi sejarah, visi-misi, tujuan, manfaat, struktur, strategi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 ulu di Palembang.

²⁹ Prof.Dr.Sugiyono, (*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta ,2012), hlm 335

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN :

Analisis data yang berisi tentang strategi organisasi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 10 Ulu diPalembang.

BAB V PENUTUP:

Penutup yang merupakan bab terakhir, yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.