

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR
PUSAT PT. BANK BCA SYARIAH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Program
Studi Manajemen



Oleh :

Asep Hidayat
NIM : 2013521628

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

Budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah.

Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah.

Penelitian dilakukan terhadap karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah dengan mengambil 132 responden sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F dengan menggunakan SPSS Versi 21.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu memberikan tambahan tingkat kepuasan kerja dan mengelola budaya organisasi berjalan dengan baik.

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Organization culture and job satisfaction are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at Head Office of PT. Bank BCA Syariah. To prove the influence of the these, this research was conducted with the aim to determine the effect of organization culture and job satisfaction on employee performance at Head Office of PT. Bank BCA Syariah.

The research was conducted to head office's employees of PT. Bank BCA Syariah by taking 132 respondents as research samples. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The simple and multiple linear regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypotesis testing is done by t-test and F-test by SPSS 21 version.

The study produced twomajor findings consistent with the hypotesis put forward, that are: 1) Organization culture has a positive influence on employee performance; 2) Job satisfaction has a positive influence on employee performance.

Base on this findings, to improve employee performance, it is necessary to increase the level of job satisfaction and manage the organization cultures so that it runs well.

Keywords:

Organization Culture, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala berkat dan rahmat-Nya, sampai pada saat ini penulis diberikan kesehatan dan anugrah yang sangat luar biasa, sehingga skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah”** ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dan membantudalam menyelesaikan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Drs. Juniarto R. Prasetyo, MPM., Ed.D selaku pembimbing yang bersedia meluangkan waktu memberikan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Segenap pekerja PT. Bank BCA Syariah yang telah bersedia meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Segenap Civitas Akademik STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
7. Keluarg tercinta yang telah memberikan dukungandandorongansangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan menjadi sebuah kebaikan dan mendapatkan imbalan dari Allah SWT dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi kampus, pembaca, dan pihak lain serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 20 Juni 2020

Penulis

Asep Hidayat





DAFTAR ISI

HalamanJudul.....	i
HalamanOrisinalitas.....	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing.....	iii
HalamanPengesahanSkripsi.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	ix
DaftarTabel.....	xii
DaftarGambar.....	xiv
BAB 1	PENDAHULUAN
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. PerumusanMasalah.....	7
1.3. TujuanPenelitian.....	7
1.4. ManfaatPenelitian.....	7

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1.5.	SistematikaPenulisan.....	8
------	---------------------------	---

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	LandasanTeori.....	10
2.2.	PenelitianTerdahulu	42
2.3.	KerangkaPemikiran.....	44
2.4.	Hipotesis.....	47

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	TempatdanWaktuPenelitian	48
3.2.	DisainPenelitian.....	48
3.3.	OperasionalisasiVariabel.....	49
3.4.	MetodePengumpulan Data	50
3.5.	Populasi, SampeldanMetode Sampling.....	52
3.6.	Instrumentasi Variabel Penelitian	53
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	56



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. HasilPenelitian 62

4.2. PembahasanPenelitian..... 76

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan..... 79

5.2. Saran..... 79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN





DAFTAR TABEL

Tabell.1.	Kategori Penilaian Kinerja PT. Bank BCA Syariah	3
Tabell.2.	Kategori Penilaian Akhir Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah..	5
Tabell.3.	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah.....	6
Tabel2.1.	Penelitian Terdahulu	42
Tabel3.1.	Rencana Penelitian	48
Tabel3.2.	Operasional Variabel Penelitian.....	49
Tabel3.3.	Skala Likert	50
Tabel3.4.	Jumlah Karyawan PT. Bank BCA Syariah periode 30 April 2020	52
Tabel4.1.	Kuesioner	62
Tabel4.2.	Jenis Kelamin Responden	63
Tabel4.3.	Usia Responden.....	63
Tabel4.4.	Output Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	64
Tabel4.5.	Output Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X ₁)	64

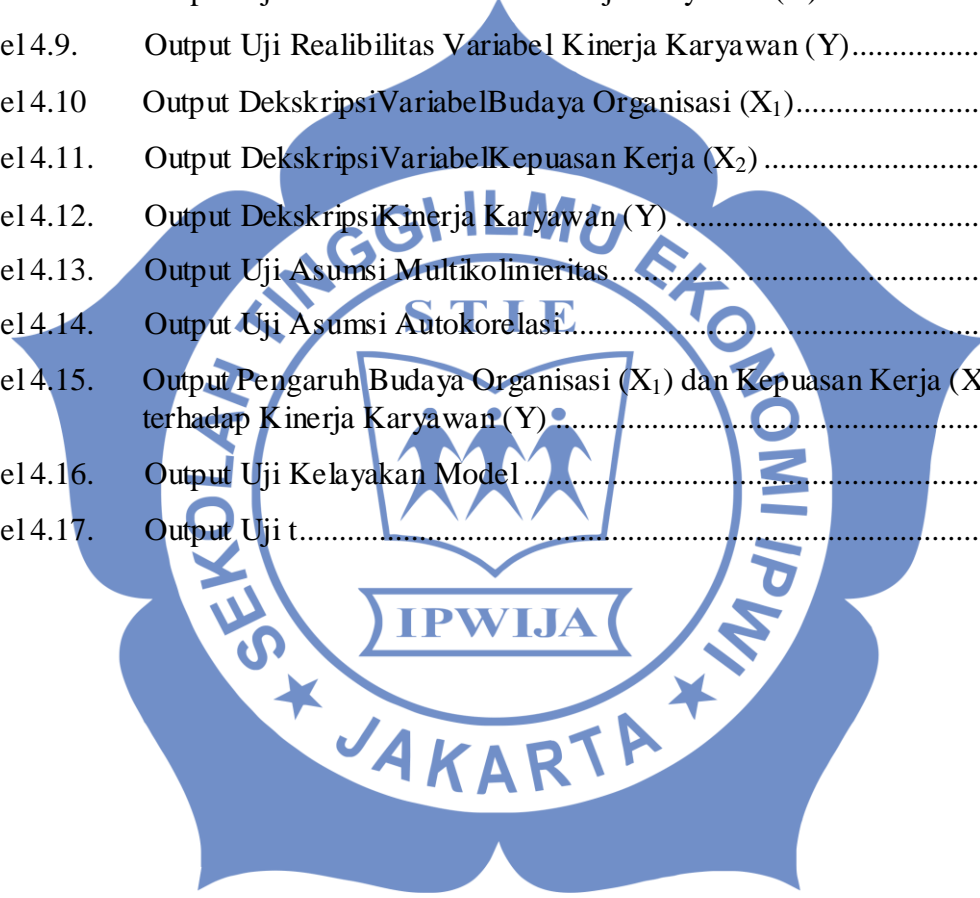
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tabel 4.6.	Output Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.7.	Output Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.8.	Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.9.	Output Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.10	Output Dekskripsi Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	67
Tabel 4.11.	Output Dekskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	68
Tabel 4.12.	Output Dekskripsi Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.13.	Output Uji Asumsi Multikolinieritas.....	71
Tabel 4.14.	Output Uji Asumsi Autokorelasi.....	71
Tabel 4.15.	Output Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.16.	Output Uji Kelayakan Model.....	74
Tabel 4.17.	Output Uji t.....	75



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	KerangkaPemikiran.....	46
Gambar3.1.	Disain Penelitian	49
Gambar4.1.	Normal P-P Uji Asumsi Normalitas.....	70
Gambar4.2.	Normal P-P Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	72
Gambar4.3.	Rangkuman Hasil Analisis.....	72



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu negara peran Sumber Daya Manusia sangat penting, karena memiliki fungsi utama sebagai subyek dalam mengelola berbagai sumber daya yang lain agar dapat memiliki suatu nilai yang lebih dan bermanfaat. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya fasilitas sosial yang mendukung, lapangan kerja yang sesuai dengan keahlian dan pengembangan yang berkelanjutan. Saat ini, tugas utama yang di hadapi adalah bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu Organisasi ataupun perusahaan.

Suatu Organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik dan semaksimal mungkin, karena potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi sistem operasional dalam mencapai tujuan Organisasi. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang baik, produktivitas kerja dari setiap individu dapat ditingkatkan.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia di maksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

seorang pemimpin pada bawahannya, menyediakan *tools* dan fasilitas untuk mendukung pekerjaan karyawan serta memberikan kompensasi dan *benefit* yang sesuai agar tercipta kepuasan kerja bagi karyawan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan adalah kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang diprediksi dapat meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Dalam organisasi atau perusahaan tentu mempunyai kepribadian yang menjadi identitas sebuah organisasi. Menurut Robbins dalam Wibowo (2013:37), budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam bertingkah laku, cara bekerja dengan tim dan cara menggambarkan pekerjaan. Tanpa adanya budaya organisasi, seorang karyawan cenderung merasa segan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik apapun statusnya dalam organisasi tersebut, karena kurang jelasnya kesepakatan komitmen (Porwani, 2010). Sehingga kinerja karyawan yang tinggi sangat dipengaruhi faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena budaya organisasi mempengaruhi pola pikir, perasaan dan cara karyawan bertindak dalam perusahaan.

Menurut Handoko dalam Edy Sutrisno (2014:75), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Penilaian kinerja karyawan di PT. Bank BCA Syariah dilakukan kepada karyawan tetap dengan periode setahun sekali, yaitu pada setiap bulan Januari atas kinerja karyawan tahun sebelumnya. Pada dasarnya penilaian kinerja karyawan ini, dilakukan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing posisi/jabatan karyawan melalui kecakapan kerja dengan bobot penilaian sebesar 70% dan perilaku budaya dengan bobot penilaian sebesar 30%. Adapun kategori penilaian kinerja karyawan, yaitu:

Tabel 1.1

Kategori Penilaian Kinerja PT. Bank BCA Syariah

Kategori Penilaian Kinerja	Nilai
Sangat Melampaui Tuntutan Pekerjaan (> 110%)	4
Melampaui Tuntutan Pekerjaan (100 - 110%)	3
Melaksanakan Sebagian Tuntutan Pekerjaan (80 - 99%)	2
Jauh dari Tuntutan Pekerjaan (< 80%)	1

Sumber: Data Kepegawaian PT. Bank BCA Syariah (2020)

Berikut ini adalah hal yang menjadi objek penilaian kinerja karyawan:

1. Kecakapan kerja, yang terdiri dari faktor sebagai berikut:

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1. Pengetahuan jabatan, yaitu pemahaman terhadap lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan keterkaitannya terhadap bidang lainnya. Pengetahuan jabatan ini memiliki bobot sebesar 30%.
 2. Kualitas dan kuantitas kerja, yaitu keseimbangan antara seberapa banyak dan seberapa jauh mutu pekerjaan yang diselesaikan. Kualitas dan kuantitas kerja memiliki bobot sebesar 25%.
 3. Adaptasi, yaitu kemampuan menyesuaikan diri baik terhadap tugas dan pekerjaan, maupun lingkungan baru. Adaptasi memiliki bobot sebesar 25%.
 4. Kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan baik terhadap pihak luar seperti nasabah ataupun dalam perusahaan seperti atasan maupun sesama rekan kerja. Kemampuan komunikasi memiliki bobot sebesar 20%.
 2. Perilaku budaya, yang terdiri dari faktor sebagai berikut:
 1. Mengutamakan kualitas pelayanan, yaitu memiliki semangat yang tinggi untuk selalu memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan maupun pihak yang terkait dengan perusahaan (*stakeholders*), dengan bobot sebesar 20%.
 2. Disiplin, yaitu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan, dengan bobot sebesar 15%.
 3. Inisiatif, yaitu kemampuan melaksanakan tugas dan pekerjaan melalui berbagai cara dan upaya, dengan bobot sebesar 10%.

4. Integritas, yaitu memiliki kejujuran dan ketulusan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan, dengan bobot sebesar 15%.
5. Kerjasama, yaitu memiliki rasa kebersamaan sebagai sebuah tim, baik dengan atasan, rekan kerja di unit kerja setempat maupun unit kerja lain. Kerjasama memiliki bobot sebesar 10%.
6. Mandiri, yaitu memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban.
7. Kemampuan manajerial, yaitu kemampuan untuk memotivasi dan mencapai tujuan bersama melalui orang lain, dengan bobot sebesar 20%.

Adapun kategori penilaian akhir kinerja karyawan, yaitu:

Tabel 1.2

Kategori Penilaian Akhir Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah

Kategori	Kategori Penilaian Kinerja	Nilai
A	Kinerja Sangat Baik	(> 3.50 - 4.00)
B	Kinerja Baik	(> 2.50 - 3.50)
C	Kinerja Cukup Baik	(> 1.50 - 2.50)
D	Kinerja Kurang Baik	(0.00 - 1.50)

Sumber: Data Kepegawaian PT. Bank BCA Syariah (2020)

Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan PT. Bank BCA

Syariah:

Tabel 1.3

Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah

Kategori	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Jumlah Karyawan	Presentase	Jumlah Karyawan	Presentase
A	38	9,31%	30	6,94%
B	292	71,57%	356	82,41%
C	77	18,87%	43	9,95%
D	1	0,25%	3	0,69%
Jumlah Total	408	100,00%	432	100,00%

Sumber: Data Kepegawaian PT. Bank BCA Syariah (2019)

Tabel hasil penilaian kinerja karyawan di atas menunjukkan bahwa meskipun terdapat penambahan jumlah karyawan dengan kategori B sebesar 10,84% dan penurunan jumlah karyawan dengan kategori C sebesar 8,92%, tetapi disisi lain terdapat penurunan jumlah karyawan dengan kategori A sebesar 2,37% dan terdapat penambahan jumlah karyawan dengan kategori D sebesar 0,44%.

Penurunan kinerja karyawan tersebut diduga karena karyawan tidak dapat menjalankan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan serta merasa kurang puas terhadap pekerjaan mereka, gaji yang diterima, atasan dan rekan kerja yang kurang mendukung.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya, serta dapat dijadikan acuan bahan referensi untuk bahan penelitian selanjutnya pada program *pasca sarjana*.

1.4.2 Manfaat Penelitian bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman di bidang Sumber Daya Manusia, khususnya teori yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat dijadikan

acuan bahan referensi untuk bahan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini sistematika penulisan dibagi menjadi 5 bab yang dijabarkan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Penelitian ini diawali dengan penjelasan latar belakang yang memicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Selain itu, dalam bab ini juga menjelaskan mengenai tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan yang akan digunakan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab 2 ini akan dijelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dalam membuktikan dan mencari solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini pula akan disampaikan tentang kerangka pemikiran dan hipotesis dari permasalahan yang ada pada bab 1.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai variable dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini. Dijelaskan pula tentang jumlah dan karakteristik sampel yang digunakan, jenis dan sumber data yang didapatkan, serta metode pengumpulan data dari responden.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Selanjutnya akan dibahas metode analisis yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian (sampel).

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang hasil analisis data yang didapat dari objek penelitian (sampel) beserta penjelasan yang diperlukan. Analisis data dan penjabarannya akan didasarkan pada landasan teori yang telah dijabarkan pada bab 2, sehingga permasalahan yang ada pada bab 1 bisa mendapatkan solusi yang tepat.

BAB 5 PENUTUP

Berdasarkan penjelasan hasil analisis data pada bab 4, akan dirumuskan kesimpulan yang merupakan pembuktian dari hipotesis yang ada pada bab 2. Disamping itu akan disampaikan juga keterbatasan penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diharapkan bisa bermanfaat bagi instansi-instansi terkait.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Daft dalam Taufiq (2013:35), manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Sangaji dan Sopiah (2013:388), manajemen adalah proses perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian usaha dan upaya sekelompok orang ke arah tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan dalam mencapai tujuan. Manajemen memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi *Planning*

Perencanaan atau *planning* adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



3. Fungsi *Organizing*

Organizing yaitu pengelompokan dan pengaturan orang untuk dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan menuju tercapainya tujuan yang ditetapkan. Unsur *organizing* yaitu pengenalan dan pengelompokan kerja, penentuan dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab, dan pengaturan hubungan kerja.

4. Fungsi *Actuating*

Actuating adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

5. Fungsi *Controlling*

Controlling berarti proses, cara, perbuatan mengendalikan, pengekangan, pengawasatanas kemajuan dengan membandingkan hasil dan sasaran secara teratur serta menyesuaikan usaha (kegiatan) dengan hasil pengawasan. *Controlling* juga dapat diartikan sebagai proses kegiatan pengendalian semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah usaha yang dilakukan secara bersama-sama untuk menentukan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan, menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi.

2.1.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sadili Samsudin (2010:1), sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Sumber Daya Manusia

Beberapa [fungsi sumber daya manusia](#) yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja disebut juga *man power* merupakan seluruh penduduk yang memiliki usia siap kerja (produktif). Tenaga kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa setiap satuan [waktu](#) yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri atau orang lain.

2. Sebagai Tenaga Ahli

[Sumber daya manusia](#) dapat berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya, salah satunya adalah sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan atau negara.



3. Sebagai Pemimpin

Sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan, maupun organisasi.

4. Sebagai Tenaga Usahawan

Sumber daya manusia yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan suatu produk baru yang bermanfaat bagi orang banyak maupun lingkungannya.

5. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi utama dalam penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan



Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhann primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009:86) terdapat 4 tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan.

2.1.3.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal berikut ini:



1. *Human Resources Planning*

Human Resources Planning yaitu perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan.

2. *Job Analysis*

Job Analysis yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci mengenai masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi.

3. *Recruitment and Selection*

Recruitment and Selection yakni perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, sistem, tata cara dan proses yang telah ditentukan.

4. *Orientation and Induction*

Orientation and Induction yaitu memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.

5. *Performance Appraisal*

Performance Appraisal yaitu penilaian prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, rotasi dan pemberhentian kerja.

6. *Compensation planning and remuneration*

Compensation planning and remuneration yaitu perencanaan dan pemberian kompensasi pada karyawan.

7. *Motivation, Welfare, Healthy and Safety*

Motivation, Welfare, Healthy and Safety yaitu memotivasi, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan juga keselamatan karyawan.

8. *Industrial Relations*

Industrial Relations yaitu menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat pekerja.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses untuk memberdayakan dan mengelola sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.4 Budaya Organisasi

Menurut Mangkunegara (2010:113), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Menurut Stoner dan Gilbert (2012:54), budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dari anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat dipuncak.

Menurut Wibowo (2013:17), budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

2.1.4.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yang dapat dilihat dibawah ini:

1. Penambah komitmen organisasi dan sebagai perasaan identitas
2. Untuk alat pengorganisasian anggota
3. Sebagai penguat nilai-nilai dalam organisasi
4. Sebagai mekanisme kontrol perilaku
5. Untuk meningkatkan dan mendorong kinerja ekonomi baik dalam jangka panjang dan jangka pendek



6. Sebagai penentu suatu arah organisasi dalam hal mana yang boleh dan tidak boleh

2.1.4.2 Ciri-Ciri Budaya Organisasi

Ciri-ciri suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Innovation and Risk Taking*

Adalah tingkatan yang mana para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

2. *Attention to Detail*

Para pekerja diharapkan menunjukkan ketetapan, analisis dan perhatian pada hal secara detail.

3. *Outcome Orientation*

Yang mana manajemen memfokuskan pada hasil atau keuntungan/ manfaat yang tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk memperoleh manfaat tersebut.

4. *People Orientation*

Yang mana keputusan manajemen untuk mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.

5. *Team Orientation*

Yang mana aktivitas kerja dalam organisasi berdasarkan tim daripada individual.

6. *Aggressiveness*

Yang mana orng lebih agresif dan kompetitif daripada *easy going* atau santai.

7. *Stability*

Yang mana aktivitas kerja organisasi ini menekankan kepada menjaga *quo* sebagai lawan daripada perkembangan.

2.1.4.3 Tipe-Tipe Budaya Organisasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Tipe budaya organisasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. *Open and Participate Culture*

Open and participate culture terlihat adanya komunikasi terbuka, kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang *supportive* dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara kelompok, otonomi pekerja, berbagi informasi dan pencapaian tujuan *output*-nya tinggi.

2. *Closed and Autocrative Culture*

Closed and autocrative culture terlihat dengan pencapaian *output* yang tinggi, tetapi pencapaian itu mungkin lebih dinyatakan dan dilaksanakan organisasi dengan pemimpin yang otoraksi dan kuat.

2.1.4.4 Teori Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi ada teori yang membahas simbol komunikasi seperti kebiasaan, perilaku dan perkataan, dan makna yang ada pada simbol tersebut. Konteksnya seperti pada perusahaan, budaya organisasi dipercaya sebagai salah satu cara organisasi untuk dapat mencapai tujuan dan keberhasilan. Teori budaya organisasi memiliki asumsi dasar yang dijelaskan dibawah ini:

1. Para anggota organisasi membuat dan mempertahankan perasaan yang dimiliki secara bersama pada kenyataan yang ada di organisasi tersebut, yang menjadi pemahaman yang lebih baik atas nilai suatu organisasi. Inti dari hal ini adalah apa yang ada pada organisasi tersebut. Nilai adalah standar dan prinsip yang ada di dalam budaya organisasi.
2. Penggunaan dan interpretasi dari simbol yang penting didalam budaya organisasi. Ketika ada orang yang memahami ini maka orang ini akan dapat melaksanakan hal-hal yang ada pada budaya organisasi tersebut.

3. Budaya yang bervariasi didalam organisasi yang berbeda, dan interpretasi tindakan didalam budaya juga sangat bervariasi. Dalam hal ini setiap organisasi memiliki budaya yang tidak sama dan setiap individu dalam organisasi tersebut memiliki tafsiran budaya yang tidak sama. Seperti pada umumnya, perbedaan dalam berorganisasi akan menjadi sebuah kekuatan dari organisasi sejenis lain.

2.1.4.5 Unsur-Unsur Budaya Organisasi

Unsur dari budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin
2. Asumsi dasar
3. Seperangkat nilai dan kepercayaan dari yang dipercayai
4. Panduan menyelesaikan masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Acuan tingkah laku
8. Citra dan brand yang khas/khusus
9. Kesesuaian

2.1.4.6 Contoh Budaya Organisasi

1. Kerapian Administrasi

Budaya organisasi dalam suatu kerapian administrasi yaitu yang butuh dihidupkan didalam organisasi, baik itu surat-menyurat, pendapatan pegawai, keluar masuk barang, dan lainnya yang membantu kinerja organisasi.

2. Pembagian Wewenang yang Jelas

Pembagian wewenang yang jelas adalah kunci yang dapat menjadi penentu kesuksesan akan kemampuan didalam sebuah perusahaan. Dengan tidak adanya



pembagian wewenang kinerja, bisa saja para anggota atau pegawai dalam perusahaan itu akan bingung mana yang harus dijalankan dan mana yang tidak.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah contoh budaya organisasi yang melekat dimanapun kita berada. Yang mana disiplin itu adalah suatu karakter dari orang-orang berhasil yang menghargai waktu.

4. Inovasi

Budaya organisasi umumnya akan mendorong setiap anggota dari tim agar melahirkan beberapa inspirasi kreatif dan inovasi baru agar tujuan organisasi yaitu kemajuan organisasi.

2.1.4.7 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Coulter (2016:63), budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Terdapat tujuh karakteristik utama secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, diantaranya:

- Inovasi dan pengambilan resiko, dilihat dari sejauh mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan kreatif dan berani mengambil resiko.
- Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para karyawan mau memperlihatkan kecermatan, analisis perhatian kepada rincian.
- Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada karyawan di dalam organisasi itu, sejauh mana partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja dan dalam pengambilan keputusan manajemen.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim kerja yaitu kerjasama antar rekan kerja, kerjasama dengan atasan, serta pemberian penghargaan atas prestasi kerja tim.
- f. Keagresifan. Sejauh mana persaingan karyawan dalam pencapaian keunggulan kerja dan kreativitas karyawan dalam organisasi.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kestabilan pengambilan keputusan manajemen dan pelaksanaan tindakan atas keputusan manajemen.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman dalam membentuk dan mengarahkan perilaku dalam melaksanakan masing-masing tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Menurut Sutarto Wijono (2010:97), kepuasan kerja adalah seperangkat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2014:73), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil



kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Menurut Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337), kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori kepuasan kerja yang dijelaskan dibawah ini:

1. *Two Factor Theory*

Two factor theory adalah teori yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang tidak sama yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi di sekitar pekerjaan contohnya kondisi kerja, gaji, *safety*, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif disebut dengan *hygiene* atau *maintenance factors*. Dan sebaliknya, kepuasan diambil dari faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil



langsung seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan diakui. Karena faktor ini berhubungan dengan indeks kepuasan kerja tinggi yang disebut dengan *motivators*.

2. *Value Theory*

Berdasarkan teori ini, kepuasan kerja terjadi di tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Jika hasil yang diterima semakin banyak, maka semakin puas dan sebaliknya. Kunci dalam menuju kepuasan dengan teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan kerja seseorang.

3. **Teori Ketidakesesuaian**

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan, seorang akan merasa puas bila kondisi yang sesungguhnya sesuai dengan harapan atau yang diinginkan. Semakin sesuai antara harapan seseorang dengan kenyataan yang dihadapi maka orang tersebut akan merasa puas.

4. **Teori Keadilan**

Dalam teori ini menunjukkan bahwa seseorang merasa puas atau tidak puas tergantung kepada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil terhadap suatu situasi diperoleh setiap orang dengan cara membandingkan diriya dengan orang lain di tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, di tempat yang sama ataupun berbeda.

2.1.5.2 Aspek Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini:

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik



2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor intrinsik
Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
2. Faktor ekstrinsik
Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.
Menurut Gilmerdalam Edy Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.
2. Kemauan kerja
Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan dan atasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangkan kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit/kesehatan, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Edy Sutrisno (2014:79) juga mengutip pendapat yang dikemukakan oleh Brown & Ghiselli bahwa adanya empat faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan social

Finasial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya da lam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2014:141), kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Terdapat lima indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan, serta ketertarikan pada pekerjaan.
- b. Gaji. Sejauh mana kesesuaian gaji dengan pekerjaan dan kesesuaian gaji dengan standar gaji yang berlaku.



- c. Supervisi. Sejahtera mana atasan melakukan pengawasan kerja dan memberikan bantuan teknis dan dukungan supervisi dalam aktivitas kerja.
- d. Rekan kerja. Sejahtera mana dukungan kerja antar rekan sejawat.
- e. Kesempatan promosi. Sejahtera mana keinginan karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja dan peluang mendapatkan promosi.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2010:11), kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Edy Sutrisno (2010:170-172) dalam bukunya mengutip beberapa pengertian dari beberapa ahli, antara lain:

1. Lawler dan Porter, mendefinisikan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas.
2. Minner, mendefinisikan kinerja adalah bagian seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya.
3. Irianto, mendefinisikan kinerja karyawan adalah prestasi yang di peroleh seseorang dalam melakukan tugas.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Cormick & Tiffin, mendefinisikan kinerja adalah kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Edy Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

2.1.6.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67-68), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Faktor Individu

Faktor individu terdiri dari:

a. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Keterampilan adalah kompensasi yang berhubungan dengan tugas seperti keterampilan mengoperasikan komputer atau keterampilan berkomunikasi dengan jelas untuk tujuan dan misi kelompok.

b. Demografis

Aspek demografis terdiri dari:

1. Jenis kelamin

Beberapa isu yang sering diperdebatkan, kesalahpahaman, dan pendapat-pendapat tanpa dukungan mengenai apakah kinerja wanita sama dengan kinerja pria ketika bekerja. Untuk memulai analisa ini sebaiknya kita awali dengan mengakui bahwa terdapat beberapa, jika ada, perbedaan-perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dan kemampuan memecahkan masalah. Keterampilan analisi, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar.

2. Ras

Perilaku seseorang dipengaruhi oleh jenis ras/keturunannya. Pada saat individu tersebut menemui orang lain yang berbeda ras akan mempengaruhi perilakunya. Hal ini karena setiap ras yang ada di dunia memperlihatkan tingkah laku yang khas dan tentu berbeda.

3. Keragaman budaya

Keragaman adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menjelaskan variasi budaya, etnis dan ras dalam suatu populasi. Untuk mengelola tenaga kerja dengan keragaman budaya yang semakin meningkat akan masyarakat kelenturan, pengenalan perbedaan individu, dan peningkatan kesadaran perbedaan latar belakang budaya.

4. Faktor Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari:

a. Persepsi

Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti. Oleh karena itu, setiap orang memberi arti dalam setiap rangsangan, individu berbeda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda. Cara seseorang pekerja dalam melihat keadaan sering kali mempunyai arti yang lebih banyak untuk mengerti perilaku daripada keadaan itu sendiri.

b. Sikap

Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap adalah perasaan positif atau negative atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari dan diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek dan keadaan.

c. Kepribadian

Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

d. Motivasi



Menurut Rivaidalam Mangkunegara (2011:93), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku.

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaan didasarkan pada faktor lingkungan kerja.

f. Stres kerja

Stres kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebih pada seseorang.

5. Faktor Organisasi

Faktor organisasi terdiri dari:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan motor atau penggerak pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang bagus akan sulit mencapai tujuan organisasi.

b. Kompensasi

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kompensasi merupakan sebuah istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian dengan organisasi.

c. Konflik

Konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan tujuan, status, nilai atau persepsi.

d. Kekuasaan

Faktor kekuasaan merupakan sejumlah besar sumber daya (asset, kemampuan) untuk mendapatkan kepatuhan dan tingkah laku menyesuaikan diri orang lain.

e. Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

f. Disain pekerjaan

Disain pekerjaan adalah suatu fungsi untuk penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

g. Disain organisasi

Mempertimbangkan konstruksi dan mengubah struktur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi serta mengkonstruksi dan mengubah sebuah organisasi.

h. Karir

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengunumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

2.1.6.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:75), kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat dilihat dari faktor sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, yaitu tingkat kemampuan/prestasi dalam pekerjaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu tingkat waktu serta pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu jalinan kerjasama dengan rekan kerja dan kekompakan dengan tim dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tanggung Jawab, yaitu tingkat tanggung jawab pada saat pengambilan keputusan dan hasil kerja.

2.1.6.3 Dampak Kinerja

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik maka akan memberikan dampak ataupun hasil yang lebih baik bagi perusahaan, misalnya karyawan akan bekerja lebih bersungguh-sungguh, akan lebih teliti dalam



melakukan pekerjaannya, rapi, cepat, tepat, akurat dan rasa senang dalam menjalankan semua tugas yang telah diberikan.

Dengan demikian, perusahaan akan mendapatkan profitabilitas yang lebih baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Namun sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka akan memberikan dampak yang kurang baik bahkan akan menyebabkan perusahaan itu mengalami kebangkrutan. Misalnya, karyawan yang sudah tidak nyaman bekerja maka akan mempengaruhi pekerjaan yang sedang dilakukannya. Karena jika dia bekerja sudah tidak dengan sungguh-sungguh dan hasil yang akan didapatkannya pun akan tidak maksimal dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, akibatnya perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal yaitu kemampuan intelektualitas, kecerdasan emosi, stres kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan sehingga kinerja para karyawan dapat lebih optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji

penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Sumber	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
Prima Nugraha S (2010)	Budaya Organisasi (X), Kinerja Pegawai (Y)	Objek: Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Analisis: Menggunakan pendekatan kuantitatif, kuesioner dan Koefisien Product Korelasi Moment	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berada pada kategori yang sangat tinggi. Kinerja pegawai pun pada kategori tinggi, hal ini berdasarkan presentase jawaban responden.
M. Hanif Al Rizal (2012)	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan Rumah Sakit Wilasa Citarum Semarang Analisis: Menggunakan teknik random sampling dan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Susandi Priharyanto (2012)	Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Analisis: Menggunakan Struktural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif kinerja karyawan
Ni Ketut Laswitarni (2010)	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan PT. Dewa Satria Dewata Denpasar Analisis: Menggunakan metode kuantitatif, kuesioner, Struktural Equation Modelling (SEM)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Leo Addy Chandra (2013)	Budaya Organisasi (X), Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat Analisis: Menggunakan metode kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Wardiman Mokodompit (2016)	Budaya Organisasi (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan PT. Pos Indonesia Makassar Analisis: Menggunakan metode kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hilda Nur Azidah (2014)	Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kepanjen Analisis: Menggunakan metode kuantitatif dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Riska Pratiwi (2012)	Budaya Organisasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar Analisis: Menggunakan metode kuantitatif dan Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Bayu (2012)	Kepuasan Kerja (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Objek: Karyawan PT. Vision Land Bagian Packing Analisis: Menggunakan metode kuantitatif dan Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2011:67-68), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor organisasi yang mencakup budaya organisasi. Menurut Hanif (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wilasa Citarum Semarang. Menurut Susandi (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Begitupun menurut Leo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat.

Sebuah perusahaan diperlukan suatu acuan sehingga karyawan dapat diberdayakan secara optimal. Acuan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk budaya

organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi akan menjadi dasar pemahaman bagi seluruh anggota perusahaan dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi yang baik dan kondusif sangat penting dalam mendorong tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah.

Menurut Mangkunegara (2011:67-68), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaan didasarkan pada faktor lingkungan kerja. Menurut Hanif (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Wilasa Citarum Semarang. Menurut Wardiman (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Makassar. Begitu pun menurut Bayu (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Vision Land Bagian Packing.

Jika karyawan sudah berada pada tingkat kepuasan yang cukup tinggi maka secara otomatis mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan begitu pun sebaliknya, kinerja karyawan akan menurun apabila kepuasan yang mereka rasakan juga tidak optimal. Sehingga, dampaknya akan secara langsung dirasakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank BCA Syariah.

Dalam penelitian ini budaya organisasi dan kepuasan kerja masing-masing berperan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

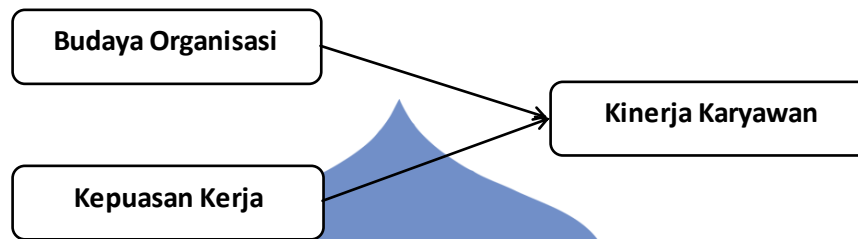
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:
 1. Budaya Organisasi
 2. Kepuasan Kerja
3. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Hipotesis ini dimaksudkan untuk memberi arah bagi analisis penelitian.

Menurut Sugiyono (2014:93), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, bukan jawaban empiris.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Ha1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Ha2: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Bank BCA Syariah. Waktu pelaksanaan penelitian selama 4 bulan yaitu, dari bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Juni 2020.

Tabel 3.1

Tabel Rencana Penelitian

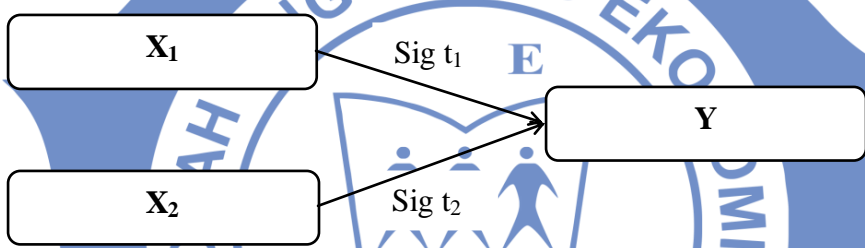
Kegiatan	Maret 2020		April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Observasi														
Pengumpulan Data														
Pengolahan Data														
Penyusunan Laporan														

3.2 Disain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik.

Terdapat 3 (tiga) variabel penelitian, yaitu 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Budaya Organisasi dengan simbol X_1 dan variabel independen kedua yaitu Kepuasan Kerja dengan simbol X_2 . Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol Y . Kelayakan model penelitian ditunjukkan oleh nilai R Square dengan uji F (Sig. F) dan pengaruh antar variabel ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi. Berikut ini adalah disain penelitian:

Gambar 3.1
Disain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala	Item
Budaya Organisasi (X_1) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal. (Mangkunegara, 2010:113)	a. Inovasi dan pengambilan risiko	Likert	1, 2
	b. Perhatian ke hal yang rinci	Skala (1-5)	3
	c. Orientasi hasil		4
	d. Orientasi orang	5, 6, 7	
	e. Orientasi Tim	8	
	f. Keagresifan	9	
	g. Kemantapan	10	
Kepuasan Kerja (X_2) berhubungan dengan	a. Pekerjaan itu sendiri	Likert	1, 2
	b. Gaji	Skala (1-5)	3, 4

perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. (Richard, Robert dan Gordon, 2012:312)	c. Supervisi d. Rekan Kerja e. Kesempatan Promosi		5, 6 7, 8 9, 10
Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:75)	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas Kerja c. Inisiatif d. Kerjasama e. Tanggung Jawab	Likert Skala (1-5)	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

Tabel 3.3

Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu - ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2016)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa jenis dan teknik pengumpulan data yang beragam agar data yang dibutuhkan memadai dan mendukung kevalidan atau akurasi hasil penelitian nanti, sehingga data komplit dan memadai serta tidak ada kekhawatiran yang dapat mengurangi kualitas hasil. Adapun data-data yang diperlukan yaitu:



1. Observasi

Menurut Juliansyah Noor (2015:140) menyatakan bahwa teknik obsevasi menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian.

Alasan peneliti melakukan obeservasi yaitu untuk menyajikan gambaran realistis perilaku atau kejadian, menjawab pertanyaan, membantu mengerti perilaku konsumen dan evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

2. Kuesioner

Menurut Juliansyah Noor (2015:139) menyatakan bahwa suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon daftar pertanyaan tersebut.

Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrumen daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), *checklist* (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkat tertentu).

3.5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan



oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah sebanyak 197 orang yang diambil dari data karyawan bulan April 2020.

Tabel 3.4
Jumlah Karyawan PT. Bank BCA Syariah periode 30 April 2020

Unit Kerja	Status Karyawan	Jumlah Karyawan		
		Perempuan	Laki - Laki	Total
Kantor Cabang	Kontrak	46	31	77
	Tetap	143	119	262
Kantor Pusat	Kontrak	9	12	21
	Tetap	75	122	197
Total		273	284	557

Sumber: Data Kepegawaian PT. Bank BCA Syariah (2020)

3.5.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2016:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang digunakan diperoleh dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e² = Batas toleransi kesalahan

Jumlah karyawan tetap kantor pusat PT. Bank BCA Syariah pada bulan April sebanyak 197 orang, maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{197}{1 + 197(0,05)^2}$$

$$n = 131,99$$

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Maka sampel penelitian adalah sebanyak 132orang.

3.5.3 Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan *probability sampling*, maka pengambilan sampel secara acak dari populasi yang ada. *Simple Random Sampling* dinyatakan sederhana karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2016:52), uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner valid. Uji validitas, dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel, maka item kuesioner dinyatakan valid.
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2016:47) Reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sedangkan menurut Juliansyah Noor (2015:130) Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana alat pengukur dikatakan konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama dalam kondisi yang sama. Untuk diketahui bahwa uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pertanyaan yang telah memenuhi uji validitas.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:193), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh item kuesioner penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka item kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka item kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Menurut Joko Widiyanto (2010:43), dasar menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > r tabel, maka item kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < r tabel, maka item kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21, adapun langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Siapkan rekapitulasi data kuesioner dalam file *Microsoft Excel*. Buka program SPSS 21, kemudian pilih *Variable View*.
2. Pilih *Data View* dan masukkan data skor kuesioner.
3. Pilih menu *Analyze*, kemudian pilih sub menu *Scale*, lalu pilih *Reliability Analysis*.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



4. Muncul dialog *Reliability Analysis*, pindahkan semua variabel dari kotak sebelah kiri ke kotak *Items*. Pilih model *Alpha*, kemudian pilih *Statistics*.
5. Muncul dialog *Reability Analysis: Statistics*, pilih *Scale if item deleted* pada kotak *Descriptives for*, kemudian pilih *None* pada kotak *ANOVA Table*, pilih *Continue*, lalu pilih *OK*.
6. Selanjutnya akan keluar *Output* dari uji validitas dan uji reliabilitas tersebut dan interpretasikan dengan melihat nilai *r* hitung dan nilai *Cronbach's Alpha* serta membandingkannya dengan *r* tabel.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio).

3.7.1.1 Uji Persyaratan Analisis

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu ujiasumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi

- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

3.7.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi linier berganda dengan 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Sumber : Sugiyono (2016:192)

Keterangan :

Y = variabel dependen

α = konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = koefisien regresi

$X_1 X_2$ = variabel independen

Adapun langkah yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

1. Persiapkan rekapitulasi data kuesioner dalam file *Microsoft Excel*. Buka program SPSS 21, kemudian pilih *Variable View*.
2. Pilih *Data View* dan masukkan data skor kuesioner, yang digunakan adalah total skor jawaban responden.
3. Pilih menu *Analyze*, kemudian pilih sub menu *Regression*, lalu pilih *Linear*.

4. Muncul dialog *Linear Regression*, masukkan variabel X_1 dan X_2 ke kotak *Independent(s)*, dan masukkan variabel Y ke kotak *Dependent*. Kemudian pilih *Enter* pada bagian *Method*, lalu pilih *Statistics*.
5. Muncul dialog *Linear Regression: Statistics*, centang *Estimates* dan *Model fit*. Kemudian pilih *Continue*, lalu pilih *OK*.
6. Selanjutnya akan keluar *Output* regresi linear berganda.

3.7.2 Uji Kelayakan Model

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier berganda dalam menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah. Adapun hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : p = 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F , yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig. F) terhadap probabilitas 0,05. Adapun kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.
- Jika nilai Sig. $F > 0,05$, maka H_0 diterimadan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak terdapat pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: terdapat pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap uji penelitian 0,05. Kriteria penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t < 0,05, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.
- Jika Sig t > 0,05, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak terdapat pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: terdapat pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (Sig t) terhadap uji penelitian. Kriteria penelitian yang digunakan untuk menguji



hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika Sig t < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.
- Jika Sig t > 0,05, maka H₀ diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Bank BCA Syariah.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Addy Chandra, Leo. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Kabupaten Kutai Barat*.
- Al Rizal, M. Hanif. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wilasa Citarum Semarang*.
- Bohlander, George, Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resources Management 15th ed. Mason*. South Western : Cengage Learning.
- Data Kepegawaian PT. Bank BCA Syariah tahun 2019 dan 2020.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gaol, L. Jimmy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://www.herugan.com/tutorial-spss-lengkap-dengan-contoh-cara-olah-data-kuesioner>
- <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>
- <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html>
- <https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koeffisien-determinasi-r-square.html>
- <https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>
- <https://www.spssindonesia.com/2016/08/cara-melakukan-uji-f-simultan-dalam.html>
- <https://junaidichaniago.wordpress.com>
- L. Richard, Hunghe, C. Robert, Ginnet, J. Gordon, Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Laswitarni, Ni Ketut. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Satria Dewata Denpasar*.
- Luthans, Fred. 2014. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Manajememen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2011. *Manajememen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Mokodompit, Wardiman. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.

Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.

Nugraha S., Prima. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi*.

Porwani, S. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tanjung Enim*. *Jurnal Ilmiah*, Vol. 11, No. 2.

Priharyanto, Susandi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia*.

Rikantika, R.. 2016. *Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)*.

Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2016. *Management. Twelfth Edition*. United States: Pearson Education Limited.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Stoners, S. James A. F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. *Management*. New Jersey: Prentice Hall inc.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Taufiq. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Konsep Dasar, Analisis dan Metode Pengembangan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

Widodo, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta