

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARRIABEL INTERVENING DI KANTOR BMTNU NGASEM
BOJONEGORO**

SKRIPSI



**OLEH:
SAYYIDA RASYIDAH (B04216033)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2021**

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang Bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama : Sayyidah Rasyidah
NIM : B04216033
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di
Kantor Bmtu Ngasem Bojonegoro

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- 1) Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan pada lembaga pendidikan manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- 2) Skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan plagiasi atas karya orang lain.
- 3) Apabila skripsi ini kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan sebagai plagiasi, saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya , 09 Februari 2021

Yang Menyatakan



Savvidah Rasyidah
NIM. B04216033

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Oleh :

Nama : Sayyida Rasyidah

NIM : B04216033

Fakultas : Fakultas Dakwah dan Komunikasi

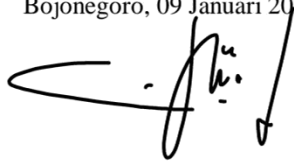
Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor BMT NU Ngasem Bojonegoro

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Skripsi ini perlu persetujuan dari dosen pembimbing

Bojonegoro, 09 Januari 2021



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I, M.Lib, Ph.D.

NIP.196605141992032001

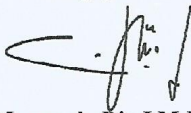
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Di Kantor BMTNU Ngasem Bojonegoro**

Skripsi oleh Sayyidah Rasyidah telah dipertahankan dan dinyatakan lulus di depan tim penguji skripsi pada tanggal 08 Pebruari 2021.

Tim Penguji

Penguji I



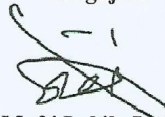
Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji II



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Penguji IV



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 8 Pebruari 2021

Dekan,




Abdul Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Sayyida Rasyidah
NIM : B04216033
Fakultas/Jurusan : FDK / Manajemen dakwah
E-mail address : rasyidahsayyida@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di
Kantor BMTNU Ngasem Bojonegoro

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 21 Oktober 2021

Penulis

(Sayyida Rasyidah)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Sayyida Rasyidah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada BMT NU Ngasem Bojonegoro. Skripsi prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh intensitas kinerja yang tinggi dalam organisasi. Karyawan BMT NU Ngasem Bojonegoro mampu mewujudkan tujuan dan program-program yang telah dibentuk oleh organisasi. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan mampu meningkatkan kinerjanya untuk mencapai suatu tujuan. Jumlah karyawan BMT NU Ngasem Bojonegoro sejumlah 33 karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat empat rumusan masalah. *Pertama*, Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. *Kedua*, apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. *Ketiga*, apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. *Keempat*, apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Sampel penelitian ini didapatkan dari poulasi karyawan BMT NU Ngasem Bojonegoro pada bulan November sampai dengan Desember 2020. Hasil dari analisis jalur menjawab rumusan masalah mengenai budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menghasilkan *pertama*, adanya pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai beta sebesar $0,385 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y). *Kedua*, Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,935 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z). *Ketiga*, Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,606 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y). *Keempat*, Pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Diketahui pengaruh langsung yang diberikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,385. Sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) merupakan perkalian antara nilai beta budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dikali kepuasan

kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,385 \times 0,606 = 0,233$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,385 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,233 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci: *Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN PENULISAN	
SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan penelitian	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika pembahasan.....	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Kerangka Teori.....	14
1. Budaya Organisasi	14
2. Kepuasan Kerja.....	20
3. Kinerja Karyawan	26
4. BMT.....	29
C. Paradigma Penelitian.....	31
D. Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam	32
E. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	33
F. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	34
G. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	36
1. Tipe Penelitian	36
2. Lokasi Penelitian.....	36
B. Populasi, ilustrasi, serta Metode Sampling.....	36
1. Populasi.....	36
C. Variabel serta Penanda Penelitian	37
D. Tahap- tahap Penelitian	39
1. Sesi Pra Lapangan.....	39
2. Sesi Lapangan	39
3. Pasca Lapangan.....	39
E. Metode Pengumpulan data	40
1. Angket ataupun kuesioner.....	40
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji Reliabilitas	44
G. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45
2. Uji Multikolineralitas.....	46
3. Uji Heterokedastisitas	47
4. Uji Regresi Linier Berganda	47
5. Uji t.....	48
BAB IV	50
HASIL PENELITIAN.....	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	50
B. Penyajian Data.....	54
1. Uji asumsi klasik.....	55
2. Uji Regresi Linier Berganda	59
C. Pengujian Hipotesis	65
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V.....	70
PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran dan Rekomendasi	71
C. Keterbatasan peneliti	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner.....	75
Lampiran 2 Dokumentasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1.....	56
Gambar 4. 2.....	57
Gambar 4. 3.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1.....	38
Tabel 3 2.....	42
Tabel 3 3.....	42
Tabel 3 4.....	43
Tabel 3 5.....	44
Tabel 3 6.....	45
Tabel 4 1.....	59
Tabel 4 2.....	60
Tabel 4 3.....	61
Tabel 4 4.....	62
Tabel 4 5.....	63
Tabel 4 6.....	66

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki ciri khas dengan perbedaannya masing-masing. Hal tersebut dapat memunculkan keunikan tersendiri dalam sebuah organisasi. Pada umumnya organisasi menumbuhkan kebiasaan atau budaya organisasi untuk memperlihatkan keberadaan organisasi tersebut.¹ Budaya organisasi yang selama ini diketahui banyak orang dimana budaya yang diterapkan turun menurun. Menurut Siagian, “budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan”.² Budaya yang diterapkan dalam organisasi berasal dari kebiasaan yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri. Salah satu upaya melestarikan budaya organisasi dengan adanya kebiasaan yang diulang-ulang dan akhirnya melekat dalam anggota organisasi.

Menjunjung tinggi kebudayaan yang ada dalam organisasi mampu mewujudkan rasa saling menghargai antar anggota.³

Budaya menjadi pemersatu dalam kehidupan bermasyarakat, sebagai wujud sarana komunikasi antar sesama, dan menjadi sebuah keunikan atau dalam sebuah kelompok atau organisasi.⁴ Budaya organisasi dapat digunakan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi antar anggota organisasi terhadap permasalahan organisasi.

¹H Teman Koesmono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 7No. 2 .2005) hal 164

²Gogy Bara Kharisma, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara”. Skripsi UNNES, FE.3013. hal. 24

³Rizka Fauzan dan Nashar, “Mempertahankan Tradisi Melestarikan Budaya (Kajian Historis dan Nilai Budaya Lokal Terbang Gede di Kota Serang)”. *Jurnal Candrasangkala*(Vol.3 No. 1. 2017) hal. 2

⁴Junaidi Arsyad, Sakholid Nasution, Eka Susanti dan sholihatul Hamidah Daulany, “Bahasa Sebagai Cermin Kebudayaan”, *Jurnal Tarbiyah*(Vol.24No.02.2017), hal 35

Hal tersebut dapat menumbuhkan kekuatan demi tercapainya tujuan organisasi.

Susanto berpendapat, bahwa “budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal maupun internal organisasi”.⁵ Setiap anggota pada sebuah organisasi harus paham terhadap semua nilai dan berperilaku yang baik sesuai dengan ketentuan perusahaan atau organisasi. Pada teori tersebut, anggota organisasi perlu memahami budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi. Pemahaman tersebut berkaitan dengan kegiatan organisasi dari implementasi dari perencanaan. Hal tersebut perlu didasari dengan budaya organisasi.

Organisasi selalu memiliki budaya yang bersifat khusus, artinya budaya tersebut hanya diciptakan dan dikerjakan di dalam anggota internal organisasi. Hal tersebut menjadi sebuah pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lain.⁶ Setiap anggota organisasi perlu menyesuaikan diri. Penyesuaian berkaitan dengan kebiasaan anggota terhadap budaya yang ada pada organisasi tersebut. Hal tersebut bertujuan untuk menjaga anggota organisasi agar dapat bertahan. Budaya organisasi yang mampu menjalankan dan menerapkan budaya organisasi dengan baik dapat memicu kekuatan organisasi untuk meraih tujuan organisasi. Jika organisasi mempunyai budaya yang kuat, maka organisasi mampu mencapai kepuasan kerja. Sehingga, ketika anggota organisasi puas timbul lah kinerja karyawan yang baik. Scernrhorn mengatakan, bahwa budaya yang baik dapat menghasilkan pengaruh yang baik terhadap anggota organisasi. Banyak hal yang dapat diterapkan sebagai budaya organisasi. Disiplin kerja, penataan layout kantor, dan peraturan internal yang telah dibuat sebagai budaya organisasi. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi perlu kekompakkan antar anggota organisasi.

Inti dari hidupnya sebuah organisasi terletak budaya organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi tidak hanya merujuk kepada ras, suku, bahasa, warna kulit, ideologi, maupun latar belakang anggota

⁵ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta.Prenamedia Group.2010), hal.16

⁶ Nelarianty, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*(Vol. 14 No.02 Tahun. 2014), hal 1693-7619

organisasi. ⁷Akan tetapi budaya merupakan sebuah cara untuk memfungsikan organisasi itu sendiri. Hal tersebut dapat diterapkan dalam sikap, pekerjaan anggota, tingkat produktivitas anggota kerja. Pengertian budaya organisasi dapat dipahami ketika terdapat interaksi. Interaksi tersebut dapat dilakukan antar anggota organisasi dengan atasan organisasi begitupun sebaliknya. Sebuah organisasi perlu dan mampu mengatasi perubahan-perubahan yang terjadi setiap waktu dan setiap saat. Perubahan tersebut diharapkan membawa perubahan positif dalam organisasi. Perubahan yang ada juga menimbulkan permasalahan baru dalam sebuah organisasi. Akan tetapi, untuk meminimalisir hal tersebut diperlukan adaptasi terhadap keberagaman tersebut. Keberagaman tersebut dapat berupa jenis kelamin, agama, usia, status, pendidikan dan lain sebagainya.⁸

Keragaman yang ada sudah turun menurun dan berubah sesuai dengan perubahan zaman. Budaya organisasi tersebut menghasilkan kinerja organisasi. Di dalam fungsi budaya organisasi setiap organisasi memiliki batasan. Batasan tersebut dapat menimbulkan perbedaan dan keunikan bagi setiap jenis organisasi. Dengan budaya organisasi, akan timbul stabilitas sosial. Stabilitas sosial tersebut dapat menimbulkan pengelompokan dalam sebuah organisasi. Pengelompokan organisasi dapat terwujud dengan adanya penyediaan standar kegiatan anggota. Selain itu, budaya organisasi akan membentuk sikap serta perilaku organisasi.

Kinerja adalah hasil dari sebuah kerja. Kinerja diukur secara kualitas ataupun kuantitas. Kinerja merupakan pencapaian dari pekerja, karyawan, atau anggota organisasi. Ainsworth, Smith, dan Millership berpendapat, bahwa kinerja merupakan akhir dari suatu pekerjaan.⁹ Hasil kerja tersebut dijalankan sesuai tanggung jawab yang sudah diberikan terhadap setiap anggota atau karyawan organisasi. Kinerja merupakan sebuah pencapaian dari segi orang, sumber daya, dan lingkungan tertentu. Secara bersama, hasil tersebut

⁷ Akhamad Haryono, *Keragaman Bahasa dan Budaya: Problematika dan perannya dalam komunikasi antar budaya* (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Budaya Organisas, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dan Gress pu,2013), hal 570

⁸ Nanda Novziransyah , “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan*”, *Jurnal JUMANTIK* (Vol. 2 No.1 2017), hal. 14

⁹ Murray Ainsworth ,Neville Smith, and AnneMillership. *Managing Performance Managing People, Pengalih Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Bhuana Ilmu Populer), hal 9

terkumpul dan mempunyai suatu tujuan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Aginis yang dikutip oleh Hussein mengatakan, bahwa “kinerja merupakan perilaku atau apa aja yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan seorang karyawan”.¹⁰

Anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab yang perlu dilakukan dengan tepat dan jelas. Apabila tanggung jawab yang diberikan tidak jelas, maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Anggota organisasi perlu memahami tanggung jawab yang dibebankan agar dapat mengemban tanggung jawab dengan baik. Tanggung jawab menjadi sebuah acuan dalam menilai sebuah hasil kerja. Untuk mengetahui hasil kerja perlu dilakukan adanya penilaian. Penilaian hasil kerja dapat dilakukan melalui evaluasi. Budaya anggota organisasi.¹¹ Penilaian dapat dilakukan oleh pimpinan atau manajer organisasi. Budaya organisasi memiliki kaitan erat dengan karakteristik yang dipersiapkan anggota organisasi. Menciptakan karakteristik budaya organisasi bukan menjadi penentu karyawan suka terhadap budaya organisasi tersebut. Hal tersebut bermakna, bahwa budaya memiliki sifat yang deskriptif.

Kinerja karyawan merupakan titik hasil keefektifan karyawan dalam menjalankan tugas yang sudah diemban dan melaksanakan tanggung jawab dalam organisasi. Secara umum, terdapat dua factor yang dapat mempengaruhi keefektifan karyawan. Factor tersebut berasal dari dalam dan luar organisasi.¹² Factor dari dalam terwujud pada kepuasan kerja, anggota dan kesiapan menjadi anggota organisasi. Factor luar terdapat pada keselamatan kerja, keamanan anggota, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan terdapat keterkaitan pada kinerja anggota organisasi. Tujuan organisasi akan terwujud dengan adanya peran

¹⁰ HusseinFattah, *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Penerbit Elmatara), hal 19

¹¹ KevinTangkuman, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang, “*Penilaian Kinerja, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Pemasaran Suluttennngo*”. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan* (Vol. 03 No. 02 Tahun 2015), hal 2303

¹² Musran Muniza, “*Pengaruh Faktorfaktor Eksternal dan Internal Terhadap Kinerja Usaha Mikro Dan Kecil (UMK) di Sulawesi Selatan*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol.12 No.01 Thn.2010) hal 34

aktif anggota.¹³ Untuk menyatukan visi dan misi memang tidak mudah. Hal tersebut dikarenakan, tiap-tiap anggota memiliki perbedaan dalam berfikir dan latar belakang. Namun, ketika sudah masuk dalam organisasi mulai menurunkan ego agar tujuan yang diinginkan organisasi akan tercapai.

Sejarah terbentuknya BMTNU berawal dari kegelisahan yang dirasakan oleh salah satu pengurus Nahdatul Ulama akan kemasmalahatan ummat di daerah Ngasem. Masyarakat diperbudak akan adanya rentenir. Berangkat dari masalah tersebut terbentuklah BMT NU untuk mengurangi beban masyarakat. Pertama kali beroperasi pada tanggal 21 Maret 2012. Usaha mendirikan usaha BMTNU tidak lah sia-sia. 3 bulan pertama terlihat kepercayaan masyarakat sudah terlihat. Seiring berjalannya waktu BMTNU mampu menghasilkan laba yang cukup tinggi dalam tahun pertama. Dari hasil keuntungan tersebut juga mampu memebrikan ke organisasi NU sendiri. BMTNU berusaha menjadi pelayanan ummat seprofesional mungkin. Program layanan yang diberikan dengan setulus hati dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Program yang diberikan bersifat kreatif dan inovatif. BMTNU menjadi salah satu lembaga yang memberikan kontribusi yang cukup besar kepada masyarakat. BMTNU mampu membantu mensejahterakan perekonomian ummat. Kantor pusat BMTNU berada di Jl. Raya Kalitidu - Ngasem km. 09 Desa. Barend Ngasem Bojonegoro.

BMTNU telah mengetahui kualitas dan kauntitas karyawan yang dipekerjakan. Hal tersebut memudahkan terkontrolnya sistem manajemen yang sudah dibuat. Dengan terkontrolnya pekerjaan dengan baik, tujuan yang akan dicapai juga akan berhasil. BMTNU merupakan koperasi serba usahakoprasi ini membidangi simpan-pinjam, serta beberapa usaha pada sector rill. BMTNU mendapatkan pinjaman dari lembaga pemberi pinjaman dan peminjam bisnis skala kecil dengan model kerja sama. Kerja sama tersebut dilakukan berdasar pada tatanan ekonomi dan sesuai dengan ajaran islam. Tata ekoomi yang di terapkan yaitu tarnsparansi, saling rela, kepercayaan, dan tanggung jawab. Sistem yang digunakan dalam BMTNU sistem ekonomi bagi hasil. BMTNU memilih berbagai program layanan. Program layanan yang diberikan dalam transaksi simpan pinjam

¹³ Mamik dan Utsman Syarif, Manajemen Sumber Daya Mnesia(Sidoarjo: Taman Pondok Jati,2016) hal 26

terdiri dari berbagai macam. Macam-macam layanan simpan pinjam seperti simpanan anggota, tabungan mudharabah, simpanan pendidikan, simpanan haji-umrah, simpanan lebaran, simpanan berjangka adiah berhadiah, simpanan berjangka mudharabah. BMTNU memberi kemudahan layanan dalam bertransaksi. Layanan bertransaksi dilakukan dari rumah ke rumah. Nasabah tidak perlu repot-repot datang ke kantor. Terdapat jadwal untuk karyawan mengunjungi nasabah satu ke nasabah lain. Setiap karyawan memiliki daerah atau wilayah sedniri untuk menjemput nasabah yang ingin bertansaksi.

BMT NU Ngasem Jawa Timur menyeimbangkan kerja dan ibadah. Hal tersebut sesuai dengan kegiatan rutin yang dilakukan setiap malam. Semua santri atau karyawan diwajibkan melaksanakan sholat tahajud. Selain itu, kegiatan sholat duha dilaksanakan setiap pagi jam 06.00 wib. Sholat dilakukan secara berjamaah, sehingga anggota secara keseluruhan harus hadir ja, 6 pagi. Dalam sholat duha, dilakukan pembacaan surat Al-waqi'ah bersama dengan 3 macam do'a lainnya. Terdapat urutan dalam pembacaan doa tersebut. *Pertama*, do'a agar mendapatkan tabungan rizki yang barokah, kesehatan keluarga, dan berkembangnya semua usaha. *Kedua*, do'a yang tertuju bagi anggota peminjam. Doa tersebut berisi permohonan untuk kemudahan dalam mengangsur tepat waktu. Selain itu, peminjam juga senantiasa diberikan kesehatan serta kelancaran usaha. *Ketiga*, do'a yang tertuju untuk kyai Nu dan semua santri BMT NU Ngasem Jawa Timur. Doa tersebut berisi permohonan keistiqomahan dalam berjuang. Selanjutnya, dilakukan Kulma (kuliah lima menit) dan *meeting* pagi. Dalam *meeting* ini, dilakukan pengevaluasian terhadap semua pekerjaan kemarin, serta menyusun program untuk hari ini. Dalam hal ini, masing-masing santri sekaligus karyawan diwajibkan tilawah paling sedikit 5 menit dalam sehari.

BMTNU memiliki kantor pusat di wilayah kota. Kantor pusat memiliki kantor cabang yang berada di wilayah kecamatan. Kantor pusat Bojonegoro memiliki lima belas kantor cabang yang tersebar di setiap kecamatan. Lima belas kantor tersebut berada di Jampet, Ngambon, Pungpungan Dander, Bubulan, Trucuk, Malo, Gayam, Ngraho, Kepohbaru, Purwosari, Banjarjo, Parengan, soko, dan sroyo. BMTNU memiliki rencana untuk menambah anak cabang di berbagai daerah. BMTNU memiliki sistem kepengurusan dalam

mengelola organisasi. Sistem kepengurusan tersebut berlaku selama lima tahun sekali. Setiap lima tahun sekali dilakukan perubahan sistem kepengurusan. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai budaya organisasi sebagai pendukung kinerja organisasi dengan melalui kepuasan kerja di BMTNU, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di BMTNU Cabang Bojonegoro”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMTNU Bojonegoro?
2. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja BMTNU Bojonegoro?
3. Apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMTNU Bojonegoro?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening?

C. Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini antara lain.

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMTNU Bojonegoro.
2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja BMTNU Bojonegoro.
3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BMTNU Bojonegoro.
4. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh antara budaya organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan atau budaya organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan diintervening oleh kepuasan kerja.

D. Kegunaan penelitian

Terdapat beberapa manfaat dalam penelitian ini. Diantara bermanfaat tersebut antara lain;

1. Secara Teoritis
 - a. Peneliti berharap, bahwa penelitian ini dapat memberikan acuan dalam mengembangkan ilmu manajemen dakwah, khususnya dalam membangun kinerja karyawan menggunakan kepuasan kerja dengan budaya organisasi oleh manajemen sumber daya manusia.
 - b. Diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen dakwah mengenai peningkatan kinerja karyawan menggunakan kepuasan kerja dengan budaya organisasi.
2. Secara Praktis
 - a. Untuk praktisi sosial, penelitian ini bisa dijadikan sebagai acuan mengenai metode peningkatan kinerja karyawan menggunakan kepuasan kerja dengan budaya organisasi.
 - b. Untuk manajer, penelitian ini bisa dijadikan sebagai suatu teknik peningkatan kinerja karyawan menggunakan kepuasan kerja dengan budaya organisasi

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari salah pengertian oleh pembaca, maka peneliti terlebih dahulu menjelaskan tentang definisi operasional

1. Budaya organisasi

Menurut Alinvia dkk, “Budaya organisasi merupakan pedoman dari organisasi yang diyakini oleh karyawan untuk bersosialisasi dengan lingkungan internal dan eksternal perusahaan”.¹⁴

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Rizki Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi, kepuasan kerja merupakan sikap emosi terhadap pekerjaannya. Emosi tersebut cenderung positif dan menyukai pekerjaan. Dalam pekerjaan, karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menikmati

¹⁴Alinvia ayu sagita, Heru Susila dan M. Cahyo W. S. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intrvening(Studi Pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Vol.57. No.1 2018). Hal 73-82

pekerjaannya dan menghasilkan kerja dengan penempatan, perlaku, peralatan, serta suasana lingkungan kerja yang baik.¹⁵

3. Kinerja karyawan

Suprihati berpendapat, bahwa “kinerja karyawan adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kualitatif maupun kuantitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang dapat diinginkan organisasi”.¹⁶

F. Sistematika pembahasan

Agar pembaca mudah dalam memahami isi penelitian, penulis melakukan penyusunan dengan menggunakan sistematika pembahasan, antara lain;

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab paling awal dalam laporan penelitian. Dalam bab ini, akan terjawab mengenai alasan penelitian, melaksanakan penelitian, hal-hal yang akan diteliti, serta beberapa manfaat yang akan di dapatkan pada saat melaksanakan penelitian. Maka dari itu, pada bab ini terdapat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN TEORITIK

Bab ini merupakan bab kedua pada penelitian ini. Pada bab ini, peneliti menulis mengenai teori serta penelitian terdahulu. Pada bagian ini, peneliti menuliskan hal-hal yang perlu dilakukan, namun memiliki landasan ilmiah. Maka dari itu, bab ini menjelaskan mengenai kajian pustaka. Daftar pustaka terdiri dari penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori dengan sub khusus menurut perspektif islam, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka diperoleh dari buku ilmiah, jurnal, skripsi, serta beberapa sumber lain yang dapat mendukung penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bab ke-tiga dari laporan penelitian. Pada bab ini, peneliti menggambarkan secara utuh mengenai metode peneliti dalam melaksanakan penelitian. Peneliti menyajikan beberapa gambaran terkait metode yang digunakan dalam penelitian.

¹⁵ Rizki Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. (XV.No.2 2018) hal 75-84

¹⁶ Suprihati. Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Paradigma*(Vol. 12. No.1.2014) hal 93-112

Maka dari itu, bab ini membahas mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN

Bab ini merupakan bab ke-empat pada laporan ini. Dalam bab ini, dijelaskan mengenai isi penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Bab ini menjelaskan dan menyajikan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan pada objek penelitian (lapangan). Maka dari itu, pada bab ini digambarkan secara umum mengenai obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bagian terakhir atau bab ke-lima pada laporan ini. Pada bagian ini, peneliti memberikan jawaban berupa kesimpulan dari rumusan masalah. Peneliti juga memberi saran serta rekomendasi mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan. Saran dan rekomendasi diberikan mengenai kelebihan maupun kekurangan penelitian. Kelebihan yang berkaitan dengan hasil penelitian tertuju pada kepada lembaga lain sebagai percontohan. Sedangkan kekurangan yang ada pada penelitian akan disarankan untuk pihak terkait. Pihak yang di tuju memiliki hubungan secara langsung dengan fokus masalah. bagian ini akan memberikan alasan penelitian karena belum sempurna. Peneliti berharap, dengan alasan tersebut akan menjadikan pembelajaran sekaligus masukan bagi para peneliti selanjutnya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu berguna dasar pada saat melaksanakan sebuah penelitian. Dengan bagian ini, diharapkan mampu mengembangkan teori yang ada pada penelitian. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal sebagai referensi penelitian terdahulu. Peneliti mendapatkan perbedaan sudut pandang dalam penelitiannya dari penelitian terdahulu. Terdapat beberapa penelitian terdahulu dan relevan terkait dapat dilihat dalam bentuk uraian berikut ini:

1. Jurnal Manajemen oleh Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, dan Andi Tri Haryono pada tahun 2016 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)”**.¹⁷Jenis penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut mempunyai 3 fokus variabel, yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen kerja. Ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variabel interveningnya adalah komitmen organisasi. Penelitian ini memiliki hasil, bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel.

Pada penelitian ini, persamaannya terletak pada variabel independen yang merupakan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu, kedua penelitian memiliki objek penelitian yang sama. Penelitian terdahulu melakukan penelitian di bidang jasa. Dan penelitian ini juga bergerak di bidang jasa, yaitu pengelolaan zakat, infaq, shodaqah.

¹⁷ Muhammad Fauzi, Moh Mukeri Warso, Andi Tri Haryono, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)", *Jurnal Manajemen* (Vol2, No 2, 2016) hal 15

2. Jurnal Ilmiah Among Makarti tentang budaya organisasi yang telah ditulis oleh Agnes Mustika dan Hardi Utomo pada tahun 2013 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)”**.¹⁸ Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang membahas tentang budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, budaya organisasi sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis linier berganda. Analisis tersebut berguna sebagai pembuktian bahwa seluruh variabel penelitian berpengaruh dengan positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari ke dua penelitian tersebut terletak pada variabelnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel intervening. Kedua penelitian juga menggunakan teknik analisis data yang sama, yaitu regresi linier berganda. Kedua penelitian juga objek penelitian yang digunakan sama di bidang jasa.

3. Penelitian yang dilakukan Hartanti Nugrahaningsih dan Kusnaedi (2016) yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Cirebon)”**.¹⁹ Penelitian ini berjenis kuantitatif. Penelitian ini berisi tentang motivasi, kepemimpinan, serta budaya organisasi sebagai variabel intervening yang ada dalam penelitian ini kepuasan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

¹⁸ Agnes Mustika dan Hardi Utomo, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)”, *Jurnal Ilmiah Among Makarti*(Vol6,No122013,) hal 88-109

¹⁹ Hartanti Nugrahaningsih dan Kusnaedi, “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Cirebon)”, (Vol, No,) hal

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis yang *Structural Equation Modeling*. Sedangkan pendekatan yang digunakan ialah pendekatan *Partial Least Square*. Persamaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah jenis penelitian. Keduanya merupakan penelitian kuantitatif. Objek penelitian mempunyai kesamaan dibidang jasa. Dalam penelitian ini, persamaannya terdapat di variabel X, yaitu budaya organisasi. Selain itu (**Survei Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Cirebon**). Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. penelitian tersebut membahas tentang motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi sebagai variabel bebas. Pada penelitian ini, variabel interveningnya adalah kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini merupakan analisis *Structural Equation Modeling* dan pendekatan yang digunakan adalah *Partial Least Square*.

Persamaan yang terdapat pada ke dua penelitian ini adalah sama-sama merupakan penelitian kuantitatif. Objek yang diteliti memiliki kesamaan bidang jasa. Kesamaan dalam penelitian ini terdapat pada salah satu variabel X yaitu budaya organisasi. Selain itu terdapat persamaan variabel penelitian terdapat pada variabel intervening dan variabel Y. Variabel Intervening yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya sama yaitu kepuasan kerja. Variabel terikat yang digunakan peneliti dengan penelitian sebelumnya yaitu kinerja karyawan.

4. Jurnal yang ditulis oleh Humairoh dan Wardoyo pada tahun 2017 dengan judul **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)”**.²⁰ Hasil penelitian ini menjelaskan, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pada penelitian

²⁰ Humairoh dan Wardoyo, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus: Perusahaan Jasa Layanan Pelabuhan)”, *Jurnal Manajemen* (Vol 9, No 1, 2017) hal 15

ini, digunakan penelitian kausal. Hal tersebut berarti penelitian konklusif. Jenis penelitian ini berguna agar memperoleh bukti hubungan sebab dan akibat (hubungan kausal serta data yang dianalisis secara kuantitatif).

Terdapat kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Kesamaannya terlihat dari jenis penelitiannya. Ke dua penelitian ini sama-sama merupakan penelitian kuantitatif. Kesamaan lainnya terdapat pada bagian variabel yang digunakan. Variabel independen pada penelitian ini dan penelitian terdahulu ialah budaya organisasi. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel dependennya. Penelitian terdahulu menggunakan *employee engagement* sebagai variabel terikat. Persamaan lain juga terdapat pada variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

5. Jurnal yang ditulis oleh Najmy Haq pada tahun 2016 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo”**.²¹ Hasil penelitian ini menjelaskan, bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitiannya.

Sedangkan kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada variabel intervening. Pada penelitian sebelumnya, variabel intervening yang diteliti adalah motivasi. Sedangkan, variabel independennya yaitu budaya organisasi dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

B. Kerangka Teori

1. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah sebuah kesatuan dan dapat diterima dengan bersamaan. Kebanyakan orang mengartikan budaya organisasi dengan makna yang sama. Arti tersebut

²¹ Najmy Haq, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, (Vol 9, No 1, 2016), hal 88

berasal dari rasa percaya, beberapa simbol, ritual, serta mitos yang senantiasa berkembang. Hal tersebut dapat memicu keeratan dalam organisasi.²² Pengembangan organisasi dan pengambilan kebijakan organisasi dapat dilakukan dalam budaya organisasi. Hal tersebut berguna dalam MSDM untuk mengetahui konsep budaya organisasi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya secara luas mempunyai makna proses hidup dan berkembang, serta secara bersamaan memiliki kelompok dan selalu diwarisi dari terdahulu. Tidak hanya terwujud pada individu, budaya juga berkembang dalam lingkungan kerja organisasi tersebut.

Budaya organisasi menjadi suatu hal yang tidak bisa dilihat dengan kasat mata. Budaya organisasi dapat menggerakkan anggota organisasinya. Secara perlahan budaya organisasi mampu mempengaruhi anggota organisasi. Budaya organisasi diterapkan dalam berorganisasi.²³ Seseorang anggota organisasi perlahan menyesuaikan budaya organisasi yang sudah diterapkan dalam organisasi. Budaya organisasi tidak menjadikan adanya perbedaan nilai-nilai diantara setiap anggota organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh positif bagi tingkah laku anggota organisasi dan efektivitas anggota. Hal tersebut diungkapkan oleh Kennedy antara lain.²⁴ *Pertama*, sesama anggota organisasi memulai menyatukan nilai-nilai yang ada untuk menjalin sebuah hubungan yang erat. *Kedua*, terjadi rasa saling nyaman antar anggota organisasi. *Ketiga*, bergotong royong bersama menuju visi misi yang akan dicapai. *Keempat*, muncul rasa saling menyayangi antar anggota organisasi karena merasa saling dihargai. *Kelima*, memiliki kekuatan melaksanakan nilai-nilai budaya organisasi. Hal ini lebih mengarah terhdap kinerja karyawan. Pengaruh budaya

²² Ida A Brahmasari dan Agus suprayetno , “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*” (Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* (Vol. 10, No. 2 Thn.2008) hal 124-135

²³ Dewi Sandi Trang, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)*, *Jurnal EMBA*,(Vo, 1 No.3 2013) hal 208-216

²⁴ Edy Sutrisna, “*Budaya Organisasi*”,(Jakarta: Prenadamedika Group , 2010) hal 3

organisasi bertujuan menyamaratkan sikap atau perilaku setiap individu maupun kelompok. Hal tersebut menjadi tantangan untuk setiap individu menerapkan budaya organisasi ke dalam setiap individu.²⁵

b. Indikator dan Sub variabel Budaya Organisasi

1) Inovasi dan Pengambilan Resiko

Salah satu kondisi penentu kapasitas organisasi akan tereksplorasi adalah dengan cara pengoptimalan. Jika organisasi tersebut memiliki karakteristik atau nilai-nilai demokrasi dan Pengambilan resiko, maka perusahaan telah melakukan pengoptimalan. Hal tersebut memiliki arti, bahwa Inovasi serta Pengambilan resiko memiliki pengaruh pada kapasitas organisasi dan optimalisasi organisasi tersebut.²⁶ Inovasi sendiri dapat diartikan sebagai terobosan. Terobosan berkaitan dengan kemunculan produk-produk baru. Inovasi merupakan salah satu keberhasilan ekonomi dalam organisasi. Hal tersebut berkaitan dengan adanya produk dan cara baru dalam memasarkan produk.²⁷

Pada dasarnya, para pimpinan sadar akan pentingnya ide-ide baru dan kebutuhan akan Pengambilan resiko. Hal tersebut secara universal penting dalam sebuah organisasi. Demi kepentingan pemegang saham, para manajer harus memperhitungkan kepentingan secara matang resiko dari setiap peluang yang tersaji di depan mata . Pengambilan resiko merupakan langkah pertama dan penting dalam semua kemajuan umat manusia. Pengambilan resiko dianjurkan secara verbal, namun bagi setiap besar perusahaan beban resiko ditanggung oleh karyawan itu sendiri.²⁸

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dan benar dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi. Perilaku-perilaku tersebut yang membawa dampak positif dalam organisasi. Perilaku yang dimaksud yaitu disiplin,

²⁵ Ibid, hal 6

²⁶ Arif Brata Sakti, *Bunga Rampai Inovasi Berkelanjutan : Kepemimpinan, Kebijakan, Sistem, Ekonomi, Lingkungan, Lingkungan dan Pemerintahan* (Jakarta Selatan: INDOCAMP, 2018) hlm.93

²⁷ M S Idrus, *Inovasi dan Kinerja* (Malang: UB Press, 2012) hlm.54

²⁸ Michael S Allen, *Business Portfolio Management* (Jakarta: Erlangga, 2001) hlm. 10

tepat waktu, taat aturan, dan hal-hal positif lainnya. Bentuk perilaku tersebut dapat memunculkan efektivitas kerja.

Budaya organisasi memiliki kesatuan sistem yang perlu dilaksanakan. Sistem tersebut mengharuskan para anggota untuk melewati tahapan dalam sebuah sistem. Sistem tersebut bertujuan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Di dalam setiap sistem yang ada, para anggota mampu menyamakan visi dan misi yang dimiliki organisasi. Para anggota tidak bisa semena-mena dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi mendorong anggota untuk berkembang bersama organisasi.

a) Perhatian pada hal rinci dan detail

Memperhatikan segala sesuatu secara rinci merupakan ukuran karyawan yang memiliki dorongan untuk lebih berinovasi serta berani dalam pengambilan keputusan (Robbin, 2003). Selain itu, perhatian dalam hal ini dapat diartikan sebagai ukuran karyawan yang menjalankan prediksi dan analisis pada pekerjaan sampai detail (O'Reilly, 1991).²⁹ memperhatikan segala hal secara rinci merupakan ukuran prestasi karyawan, menganalisis, serta memperhatikan segala hal secara mendetail. Hal tersebut berkaitan dengan orientasi hasil. Orientasi hasil memiliki makna ukuran keseriusan sebuah manajemen dalam menncapai tujuan organisasi menggunakan teknik serta proses yang telah dtentukan.³⁰

b) Orientasi Hasil

Orientasi hasil merupakan indikator yang memperoleh nilai *loading factor* tertinggi. Indikator atau orientasi hasil diukur oleh dua sistem, yaitu mendorong untuk mencapai hasil optimal. Karyawan lebih banyak bertindak berdasarkan hasil pengukuran dan faktor antara dua atom tersebut. Karyawan lebih banyak bertindak dan memperoleh nilai tertinggi, artinya karyawan menilai untuk meningkatkan orientasi

²⁹ Benny Hutahayan, *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN* (Yogyakarta: CV Bud Utama, 2012) hlm. 20-21

³⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012) hlm. 08

hasil. Hal tersebut dilakukan dengan meningkatkan perilaku karyawan yang lebih banyak bertindak.³¹ Semakin besar orientasi tim terhadap beberapa aspek organisasi, maka semakin pula angka pada skala orientasi hasil organisasi.³²

c) Orientasi Orang

Seseorang yang memiliki orientasi reseptif merupakan seorang penerima yang pasif. Pada kegiatan dan hubungan terhadap lingkungannya, orang tersebut tidak dapat memberi hasil, menciptakan, atau memberi esuatu. Orang tersebut akan terus bergantung dengan sumber-sumber dari luar partner, teman, maupun lingkungan.³³

d) Orientasi Tim

Orientasi tim merupakan ukuran sejauh mana kegiatan kerja dalam organisasi dapat berjalan dengan baik sesuai dengan kinerja tim.³⁴ Orientasi tim merupakan ukuran sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan. Hal tersebut diukur secara tim, bukan diukur secara individu.³⁵

e) Keagresifan

Menurut Murray dan Bellak dalam Sukaji, agresi yang terdapat di diri individu mempunyai banyak bentuk. Diantara bentuk tersebut antara lain agresifitas emosional verbal, agresifitas fisik sosial, agresifitas fisik sosial, keagresifan destruktif, agresifitas emosional verbal berkaitan dengan rasa marah sekaligus benci terhadap orang lain, walaupun pernyataan yang disampaikan tidak dikategorikan pada bentuk kata. Hal tersebut bisa diperlihatkan pada kondisi mengutuk, mengkritik, menghina, memperingatkan, dan menertawakan. Agresivitas fisik sosial berkaitan

³¹ Benny Hutahayan, *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN*, hlm.128

³² Hillon I Gua, *Irang Bisa Hebat* (Jakarta: Grasindo) hlm. 74

³³ Yustinus, *Psikologi Pertumbuhan* (Yogyakarta: Kanisius, 1991) h75

³⁴ Mukhtar Latif dan Surya Wahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2018) hlm. 236

³⁵ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013) hlm. 164

dengan adanya perkelahian maupun pembunuhan. Hal tersebut dilakukan sebagai pemmembelaan terhadap diri sendiri dan orang yang disayanginya, dilakukan balas dendam kepada orang yang menghina, maupun tindakan yang tidak adil. Selain itu, hal tersebut dilakukan sebagai hukuman bagi orang-orang dengan perbuatan tercelanya menyakiti orang lain. Agresivitas fisik sosial berkaitan dengan tindakan mendorong, menyerang, melukai, atau membunuh orang lain. Hal tersebut dilakukan dengan sebuah perlawanan hukum. Terakhir, agresivitas destruktif yberkaitan dengan perbuatan menyerang, membunuh binatang, memecah, menghancurkan, membakar, atau merusak, melukai sekaligus menyakiti diri sendiri, hingga dilakukannya bunuh diri.³⁶

c. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Perbedaan tersebut dapat ddilihat dari efektivitas budaya organisasi. Perbedaan efektivitas tersebut dapat dilihat dari tipe budaya yang diterapkan. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Kreitner dan Kincki. Mereka mengatakan, bahwa terdapat tiga tipe budaya organisasi. antara lain:

1) Budaya Konstruktif

Budaya ini didorong oleh keseluruhan anggota organisasi yang saling berinterkasi dan menjalankan tugas yang dibebakan secara bersama sama. Anggota satu dengan anggota yang lain saling membantu dan bertumbuh berkembang bersama.³⁷

2) Budaya pasif defensive

Budaya pasif defensive dimana keseluruhan anggota organisasi saling berinteraksi dengan anggota yang lain. Dalam budaya ini saling memberi kenyamanan satu

³⁶ Ahmad Susanto, *Bimbingan dan Konseling di Taman Kanak-kanak* (Jakarta: Kencana, 2015) hlm. 114

³⁷ Lukman Hakim, "Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif," *BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis* 15, no. 2 (2011): h. 148-158

sama lain, sehingga tidak ada ancaman keamanan kerjanya sendiri.³⁸

3) Budaya agresif-defensif

Jenis agresif defensive merupakan budaya yang mendorong para karyawannya untuk bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan. Budaya jenis ini lebih condong mengenai keyakinan normative dan menampakkan kekuasaan, kompetitif, serta perfeksionis.³⁹

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menjadi hal pembeda bagi setiap organisasi. Karakteristik tersebut berlainan dengan tujuan yang sama. Hal tersebut dikarenakan, setiap organisasi mempunyai kebudayaan dengan nilai yang ada di dalamnya. Salah satu hal yang mempengaruhi yaitu bedanya budaya serta tata nilai dimana organisasi tersebut berada.⁴⁰

Serangkaian karakteristik budaya organisasi merupakan sebuah akar dalam budaya organisasi. Karakteristik tersebut dihargai semua anggota organisasi. Budaya organisasi menimbulkan ciri kas, sifat, maupun karakteristik tertentu. Hal tersebut membuktikan adanya sebuah persamaan. Tiap-tiap organisasi dapat menampakkan sifat sekaligus ciri karakter budaya organisasi yang dimiliki.⁴¹ Jika setiap anggota memahami karakteristik budaya organisasi maka anggota organisasi akan lebih mudah memahami masalah yang ada dalam organisasi. Hal tersebut juga akan mendorong organisasi menuju tujuan yang diharapkan.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Bagi setiap orang, kepuasan kerja ialah perkara yang relatif. Setiap orang memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda. Secara universal, kepuasan kerja merupakan sesuatu tingkatan kesenangan ataupun perilaku serta emosional yang positif.

³⁸ Wilson Bangun, Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan, *Jurnal Manajemen*, (Vol. 8, No. 1, 2008) hal 48

³⁹ Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat hal 48

⁴⁰ Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi* (Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 1996), hal 286

⁴¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2010) hal, 62

Kepuasan kerja ialah reaksi dari orang bagaikan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah dicoba.

Kepuasan kerja pula ialah perasaan serta emosi. Emosi berkaitan dengan mengasyikkan ataupun tidak mengasyikkan seseorang orang dikala memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ialah perilaku relatif. Perilaku tersebut cenderung pada rasa suka ataupun tidak suka terhadap suatu. Newstrom menarangkan, kalau kepuasan kerja untuk pegawai ataupun karyawan merupakan melakukan pekerjaan dengan perasaan serta emosional yang mengasyikkan. Perasaan mengasyikkan diungkapkan dengan rasa bahagia terhadap pekerjaan itu. Kebalikannya, karyawan yang merasa tidak puas hendak mempunyai perasaan serta emosional dengan tidak menggemari sesuatu pekerjaan. Perihal tersebut diungkapkan dengan rasa tidak bahagia ataupun jengkel.

Teori kepuasan kerja yang dikemukakan, antara lain:“(1) Teori penyeimbang(*equity theory*). Teori ini dibesarkan oleh Adams. Wexley serta Yukl pada pengemukakan. Komponen utama dari teori ini merupakan: Input merupakan sesuatu nilai yang diberikan karyawan pada dikala melakukan pekerjaannya. Sebaliknya Outcome merupakan seluruh nilai yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya. *Comparison person* merupakan seseorang pegawai yang terletak dalam organisasi yang sama maupun diluar organisasi maupun dirinya sendiri dalam pekerjaan tadinya. *Equity- inequity* merupakan sesuatu yang dialami. Locke mengemukakan, kalau kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbandingan antara apa yang didapat serta apa yang diharapkan oleh pegawai. (3) Teori pemenuhan kebutuhan(*need fulfillment theory*). Bagi teori ini, kepuasan kerja pegawai tergantung pada terpenuhi ataupun tidaknya kebutuhan pegawai. (4) Teori pemikiran kelompok(*social reference group theory*). Pada teori ini, kepuasan kerja karyawan tidak tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, namun pula tergantung pada pemikiran serta komentar kelompok. (5) Teori 2 aspek dari Herzberg. Bersumber pada teori, ini kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja terpisah serta berbeda. Teori ini merumuskan 2 aspek, ialah satisfies ataupun motivators serta dissatisfies ataupun hygiene factors. (6) Teori pengharapan(*expectancy theory*). Vroom menarangkan, kalau

motivasi ialah sesuatu produk dari gimana seseorang menginginkan suatu dan diagnosis seorang membolehkan aksi tertentu yang menuntunnya”⁴².

b. Indikator dan Sub variabel Kepuasan Kerja

1) Kepuasan terhadap Gaji

Pendapatan yang diresmikan industri ialah salah satu sumber kepuasan untuk karyawan. Karyawan yang bekerja di industri memiliki serangkaian kebutuhan yang wajib di memenuhi. Karyawan mengharapkan pendapatan yang di tetapkan secara adil serta mencukupi buat memadai kebutuhan tiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan tersebut hendak berakibat pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan bergairah dalam bekerja. Pada kesimpulannya, perihal tersebut hendak menunjang tingkatan produktivitas karyawan. Pemasukan yang di terima karyawan tiap bulannya bisa digunakan buat penuh kebutuhan satu hari-hari. Pemasukan yang didapatkan oleh tiap orang hendak berbeda. Perihal tersebut disebabkan tiap kemampuan mempunyai apresiasi yang berbeda. Terlebih buat sebagian latar balik pembelajaran yang berbeda. Penerapan promosi jabatan dimaksudkan buat tingkatkan motivasi kerja karyawan, supaya ingin bekerja dengan sikap kerja yang baik cocok dengan yang dikehendaki oleh industri. Manfaatnya merupakan buat tingkatkan produktivitas kerja industri serta menjamin keberhasilan industri tersebut. Keberhasilan berkaitan dengan pencapai sasaran. Penyeimbang antara aspek orang serta aspek organisasi yang jadi tempat untuk pegawai tersebut bernaung serta bekerja sangat dibutuhkan.

Bila karyawan mempunyai kinerja yang besar, hingga dengan karyawan hendak mempengaruhi pada kinerja industri ataupun organisasi. Dengan demikian, industri ataupun organisasi bisa bersaing dalam dunia kerja yang terus menjadi ketat semacam saat ini. Pendapatan sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Salah satu

⁴² Dede Kurnia Illahi *et all*, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Adinistrasi Bisnis (Vol.44 No.01 thn.2017) hlm.33

informasi menampilkan kalau dekat 86(97,7%) perawat yang melaporkan gajinya cocok bisa terealisasi kepuasan kerja. Hasil tersebut melaporkan, bila perawat diberikan pendapatan yang cocok dengan hasil pekerjaannya, hingga perawat hendak terdorong buat merealisasikan kepuasan kerja. Ada sebagian orang yang melaporkan, kalau gajinya tidak cocok hendak namun kepuasan kerjanya terealisasi. Perihal tersebut disebabkan perolehan pendapatan yang didapatkan tidak cocok dengan UMP, tetapi penghasilannya balance dengan intensif yang lain.

Muljani berkata, kalau harapan buat memperoleh duit merupakan salah satunya alibi buat bekerja untuk sebagian besar karyawan. Tetapi, terdapat pula yang berkomentar duit cumalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi lewat kerja. Seorang yang bekerja hendak merasa lebih dihargai oleh warga di sekitarnya, dibanding yang tidak bekerja. Mereka hendak merasa lebih dihargai lagi bila menerima bermacam sarana serta simbol- simbol status yang lain dari industri tempat mereka bekerja. Duit tidak cuma menolong orang mendapatkan kebutuhan dasar, hendak namun pula perlengkapan buat membagikan kebutuhan kepuasan pada tingkatan yang lebih besar. Bagi Lum et angkatan laut(AL). (1998), kepuasan pendapatan bisa dimaksud bagaikan kepuasan seorang dengan gajinya kala anggapan terhadap pendapatan serta apa yang mereka peroleh cocok dengan apa yang diharapkan. Sebagian riset mengenali, kalau aspek kepuasan yang ditemui berhubungan dengan kemauan orang buat meninggalkan organisasi meliputi kepuasan hendak upah serta promosi. Bagi Heneman (1986), kepuasan pendapatan ialah konstruk kepuasan yang multidimensi. multidimensi terdiri atas 4 subdimensi, antara lain: tingkatan pendapatan(*pay tingkat*), struktur/ pengelolaan pendapatan(*pay structure and administration*), kenaikan pendapatan(*pay raise*) serta tunjangan(*benefit*).

2) Kepuasan terhadap Promosi

Penerapan promosi jabatan wajib bersumber pada syarat yang terdapat yang penerapan promosi jabatan wajib bersumber pada syarat yang terdapat yang bisa penuhi

kebutuhan industri serta membagikan kepuasan kepada para karyawan. Tiap industri mempunyai dasar pertimbangan tertentu dalam memastikan pegawai yang hendak dipromosikan jabatannya cocok dengan suasana serta keadaan dalam industri. Dasar pertimbangan ini butuh dicermati sebab bisa mencerminkan ketelitian serta objek objektivitas dalam memperhitungkan pegawai yang berhak buat di promosi sebab perihal ini bisa mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kinerja menciptakan produktivitas buat organisasi serta imbalan individu. Produktivitas yang dimaksudkan berupa upah. Khasiat jaminan kerja merupakan pengenalan dari sahabat kerja serta atasan dan kesempatan promosi karyawan. Perihal tersebut kerap mengukur kepuasan kerjanya dalam wujud imbalan imbalan yang lebih besar serta berwujud semacam pendapatan yang diterimanya dari hasil kerjanya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja mempunyai berapa ukuran tercantum promosi jabatan.

Promosi memiliki makna yang berarti untuk tiap industri ataupun untuk Karyawan. Kestabilan industri serta moral karyawan hendak terjamin dengan terdapatnya promosi jabatan. Promosi ialah keharusan cocok masa kerja, pembelajaran, serta pelatihan yang diterima karyawan tersebut. Bagi Nuraini(2013: 75), promosi merupakan proses aktivitas perpindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih besar. Perihal tersebut berhubungan dengan prestasi yang diiringi dengan fasilitas kompensasi serta status) tugas serta wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan tadinya.

Promosi jabatan membagikan peranan berarti untuk tiap karyawan. Promosi jabatan telah jadi idaman yang senantiasa diharapkan oleh karyawan. Perihal tersebut disebabkan dengan promosi ini, berarti industri menyimpan keyakinan serta pengakuan menimpa keahlian, dan kecakapan karyawan yang bersangkutan buat berprofesi sesuatu jabatan yang lebih besar. Terdapatnya peluang buat dipromosikan hendak mendesak kepuasan kerja untuk karyawan. Tidak hanya itu, promosi kerja bisa mendesak penarikan pelamar yang terus menjadi banyak. Masuknya

para pelamar kerja berhubungan dengan pengadaan karyawan yang baik untuk industri, sehingga eliminasi karyawan hendak lebih gampang dicoba. Kebalikannya, bila peluang buat dipromosikan kecil/ tidak terdapat, hingga gairah kerja, semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja hendak menyusut. Promosi memiliki peranan berarti untuk karyawan. Promosi jabatan jadi idaman yang senantiasa dinanti- nantikan.

Dengan promosi, industri sudah menanam keyakinan serta pengakuan menimpa keahlian dan kecakapan karyawan. Wujud keyakinan tersebut merupakan dengan membagikan karyawan peran berbentuk jabatan yang lebih besar. Dengan demikian, promosi hendak membagikan status sosial, wewenang(authority), tanggung jawab(responsibility), dan pemasukan(outcomes) yang terus menjadi besar untuk karyawan.⁴³

3) Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kecocokan dengan rekan kerja mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaan individu. Individu yang merasa cocok dengan rekan kerja cenderung senang dengan pekerjaannya. Penilaian terhadap rekan kerja mencakup kemampuan dan sikap saat berinteraksi maupun bekerja sama.⁴⁴ Salah satu dimensi dalam kepuasan kerja adalah rekan kerja. Rekan kerja merupakan aspek sekaligus faktor penentu kepuasan kerja. Para pekerja dapat merasakan puas, jika pekerjaannya sesuai dengan aspek keraj serta aspek individual telah mendukung. Salah satu aspek yang mendukung adalah aspek kepuasan terhadap rekan kerja.⁴⁵ Rekan kerja memiliki keterkaitan dengan sejauh ukuran pertemanan dan keakraban dengan rekan kerja secara

⁴³ Eka Gorby Setya Jaya, *Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Agen PT Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office*, (SKRIPSI, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015) hlm.13-14

⁴⁴ Wid Adhiatma dan Laurentius Purbo Christianto, *Suara Psikologi untuk Insan Indoneisa* (Jakarta: Universitas Katolik Inonesia Atma Jaya, 2019) hlm.100

⁴⁵ Awalia Anwar *et al.*, *Clinical Autonomi dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019) hlm.28

competent serta memberikan dukungan terhadap karyawan.⁴⁶

4) Kepuasan terhadap Supervisor

Nijman mendefinisikan, bahwa dukungan supervisor merupakan sebuah perilaku. Sikap tersebut diarahkan dengan metode memaksimalkan pemakaian pengetahuan, keahlian, serta perilaku karyawan yang diperoleh dalam pelatihan pada pekerjaan. Board serta Newstrom dalam Jamaludin melaporkan, kalau sokongan supervisor berkaitan dengan sokongan yang diberikan oleh supervisor terhadap pelaksanaan hasil dari pelatihan pada pekerjaan. Dari sebagian definisi diatas, hingga dalam bisa disimpulkan sokongan supervisor berkaitan dengan sejauhmana supervisor menunjang serta menguatkan partisipan pelatihan. Perilaku menguatkan diterapkan dengan memakai pendidikan yang sudah diperoleh dari pelatihan. Pelatihan terdiri dari pengetahuan, keahlian serta sikap yang direalisasikan kedalam pekerjaan.

3. Kinerja Karyawan

a. Penafsiran Kinerja Karyawan

Bagi Edy Sukarno kinerja merupakan cerminan menimpa tingkatan pencapaian. Pencapaian berkaitan dengan keberhasilan dalam penerapan sesuatu aktivitas/ program/ kebijaksanaan. Tujuannya merupakan buat mewujudkan target, tujuan, misi serta visi organisasi. Hasil penerapan manajemen dalam mengelola industri bisa dilihat dari laporan keuangan yang terdiri dari neraca, laporan laba rugi, laporan pergantian ekuitas, serta laporan arus kas. Dengan laporan keuangan yang terdapat, industri bisa dinilai kinerjanya. Penilaian dicoba dengan menyamakan angka- angka yang ada di dalam laporan tersebut(ratio).

Bagi Edy Sukarno kinerja merupakan cerminan menimpa tingkatan pencapaian penerapan sesuatu aktivitas/ program/ kebijaksanaan. Kinerja dicoba buat mewujudkan target, tujuan, misi serta visi organisasi. Hasil penerapan manajemen dalam mengelola industri bisa dilihat dari laporan

⁴⁶ John M Ivancevich *et al.*. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta:Erlangga, 2006) hlm.90

keuangan. Laporan keuangan terdiri dari neraca, laporan laba rugi, laporan pergantian ekuitas serta laporan arus kas. Dengan laporan keuangan yang terdapat, industri bisa memperhitungkan kinerja dari sesuatu industri dengan metode menyamakan angka-angka yang ada di dalam laporan tersebut(ratio).

Factor penentu keberhasilan suatu organisasi merupakan produktivitas karyawan. Kinerja karyawan pada dasarnya ialah apa yang dicoba karyawan sehingga mempengaruhi donasi yang diberika kepda organisasi. Organisasi bisa dikatakan sukses bisa dilihat dari keahlian karyawan menghaiikan pekerjaan. Karyawan dalam organisasi dituntut buat melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Baik buruknya suatu pekerjaan hendak berakibat terhadap keberhasilan organisasi.

b. Karakteritik Kinerja Karyawan
Ciri orang yang mempunyai kinerja besar merupakan bagaikan berikut:

- 1) Mempunyai tanggung jawab orang yang tinggi
- 2) Berani melakukan pengambilan serta menanggung efek yang telah diambil
- 3) Mempunyai rencana kerja kerja serta berjuang menggapai tujuan yang hendak dicapai
- 4) Mempunyai tujuan yang realistis
- 5) Menggunakan umpan balik yang kongkrit dalam suatu aktivitas yang dilakukan
- 6) Mencari peluang buat merealisasikan rencana yang sudah diprogramkan
- 7) Penanda Kinerja Karyawan

Penanda buat mengukur kinerja karyawan secara orang terdapat 5 sub variabel yaitu:⁴⁷

- 1) Sub varaiabel kinerja karyawan
 - a) Kuantitas

Kuantitas adalah nilai perbedaan yang disebabkan oleh perbedaan unit Penjualan dalam anggaran dengan unit realisasi penjualan.⁴⁸ Kuantitas

⁴⁷ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*,(Jakarta:Gramedia,2006) hal 260

⁴⁸ Maruli Pardamean, *Mengelola Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit* (Cibubur: Penebar Swadaya Anggota Ikapi, 2014) hlm.194

merupakan ukuran yang melibatkan perhitungan. Perhitungan diambil melalui berupa tahapan dengan melaksanakan kegiatan. Hal tersebut akan berpengaruh pada hasil dari suatu pekerjaan. Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan diperlukan realisasi hasil kerja karyawan. Hal ini dibandingkan dengan standar kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan.⁴⁹

Menurut Kotler yang dikutip oleh Budiharjo, Kualitas produk ialah sebuah ciri dari suatu produk dan pelayanan terhadap kemampuan secara menyeluruh. Tujuannya adalah untuk agar orang lain merasa puas terhadap kebutuhannya yang terpenuhi. Selin itu Lupiyoadi menyatakan, bahwa kepuasan pelanggan akan terpenuhi jika evaluasi menghasilkan kualitas dari produk yang digunakan oleh pekanggan. Produk merupakan sebuah hal yang dapat ditawarkan. Penawaran dilakukan di pasar tertentu untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan. Kualitas produk merupakan cerminan dari kemampuan produk pada proses perjalanannya. Tugas tersebut berkaitan dengan daya tahan, kehandalan serta kemajuan, kekuatan, kemudahan dalam mengemas, reparasi produk, dan beberapa ciri baik buruknya kualitas dinilai oleh persepsi pelanggan.⁵⁰

b) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari opini anggota organisasi pada kualitas hasil kerja sekaligus kesempurnaan tugas dalam keterampilan dan kemampuan karyawan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkatan dari aktivitas yang selesai di awal waktu yang ditentukan. Jika dipandang dari sudut koordinasi, ketepatan menghasilkan output dengan

⁴⁹Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (Malang: UB Press, 2013) hlm.44

⁵⁰ Riyono, *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua di Kota Pati*, *Jurnal STIE Semarang* (Vol.08 No.02 Thn.2016) hlm.98-99

perolehan waktu yang maksimal untuk melakukan aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkatan dalam menggunakan segala fasilitas organisasi secara maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil pada tiap-tiap produk atau pekerjaan pada saat menggunakan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkatan para pegawai yang dalam menjalankan fungsi kerjanya. Hal tersebut merupakan satu tingkat pada saat anggota organisasi memiliki komitmen kerja dengan organisasi serta bertanggung jawab terhadap terhadap organisasinya.

4. BMT

a. Pengertian

BMT merupakan kependekan dari Baitul Mall Wa Tamwil. Berasal dari dua kalimat baitul mall yang memiliki arti rumah dana dan baitul tanwil memiliki arti rumah usaha. Baitull Mall memiliki fungsi mengumpulkan dan mendistribusikan dana sosial sedangkan baitul tanwill memiliki fungsi mencari laba. Laba tersebut diperoleh dari usaha yang dibentuk.

Dari pengertian tersebut dapat ditarik sebuah pengertian bahwa BMT merupakan sebuah lembaga yang mengkolaborasikan antara kegiatan sosial (non profit) dengan kegiatan yang bernilai profit (laba). Dalam sektor sosial baitul mall memiliki kesamaan dengan lembaga amil zakat LAZ. Sedangkan di dalam sektor bisnis BMT memiliki usaha dalam bidang simpan pinjam, koperasi, dan unit-unit usaha lainnya. Dalam usaha simpan pinjam BMT menghimpun dana nasabah dalam sektor ekonomi yang halal dan menguntungkan. BMT merupakan bukan bank. Aturan yang berlaku juga tidak bisa disamakan dengan aturan bank.⁵¹BMT menjadi lembaga yang mandiri dikembangkan dengan swadaya. BMT juga dikelola secara profesional. BMT maju dan berkembang unruk mensejahterakan ummat. Dengan adanya BMT diharapkan mampu memberikan kontribusi yang kompetitif.

⁵¹ Muhammad Ridwan, Manajemen Biatul Maal Wa Tanwil, (Yogyakarta: UII Press, 2005), hal 128

b. Asas-asas BMT

Dalam berdirinya sebuah lembaga asas hukum merupakan bagian terpenting. Sistem hukum yang diangun untuk memperkuat berdirinya sebuah lembaga. Tidak bisa dikatakan berdiri ketika tidak ada sebuah payung hukum yang mendasari. Seiring berjalannya waktu hukum akan terus berkembang.

1) BMT sebagai lembaga keuangan syariah

BMT ialah suatu lembaga keuangan. BMT ini lahir pada naungan ekonomi islam. BMT memiliki landasan fundamental dalam ajaran islam. Terdapat tiga prinsip yang diterapkan dalam ajaran islam yaitu prinsip *tauhid*(keesaan), *khilafah*(perwakilan), dan *'adalah*(keadilan).⁵² Prinsip tauhid megajarkan bahwasanya hubungan manusia setara dengan hubungan dengan allah swt. Manusia melakukan segala aktivitas terutama aktivitas ekonomi dengan berdasarkan pada AL-qur'an sekaligus sunnah. Hal tersebut menunjukkan aktivitas perekonomian tidak semata-mata memikirkan keuntungan akan tetapi juga memikirkan keberkahan dan keridhoan allah swt.

Manusia yang ada dimuka bumi ini dilahirkan untuk menjadi *khilafah* (perwakilan). Khilafah tersebut merupakan prinsip fundamental yang kedua yang harus diterpakan manusia. Allah menjadikan manuia sebagai khilafah di dunia ini disempurnakan oleh akal serta pikiran. Manusia diciptakan dengan keadaan sebaik baiknya. Prinsip yang ketiga yaitu prinsip keadilan. Prinsip tersebut perlu diterapkan dalam segala lini kegiatan perekonomian. Hasil dari sebuah keadilan tersebut dapat menimbulkan sebuah kebijaksanaan ekonomi yang telah dibuat.⁵³

2) BMT sebagai pelaku ekonomi

BMT merupakan salah satu pelaku ekonomi atau badan usaha. BMT pelaku ekonomi yang bergerak di bidang jasa. Asas-asas yang dibentuk berdasarkan nilai yang terwujud dalam masyarakat.

⁵² Neni Sri Imnayati,Aspek-aspek Hukum BMT,(Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2010) hal 117

⁵³ *Ibid* hal 118

3) BMT sebagai lembaga keuangan

BMT memiliki banyak persamaan dengan bank. Asas-asayng yang diterapkan di bank juga perlu diterapkan di BMT. Dan asas bank memiliki persamaan dengan asas BMT. Asas-asas yang diterapkan pada BMT yaitu asas kepercayaan, asas kehati-hatian dan asas mengenal nasabah.⁵⁴

c. Produk BMT

BMT memiliki produk-produk yang disediakan. Terdapat tiga jenis Produk BMT. Produk tersebut antara lain sistem jual beli, sistem bagi hasil, serta sistem jasa.

- 1) Sistem jual beli terdiri dari *bai bitsanam ajil, murabahah, bai assalam, istihisna, dan ijarah*.
- 2) Sistem bagi hasil terdiri dari *musyarkah, mudharabah*.
- 3) Sistem jasa terdiri dari *Qordh, al wakalah, al hawalah, rahn, dan kafalah*⁵⁵

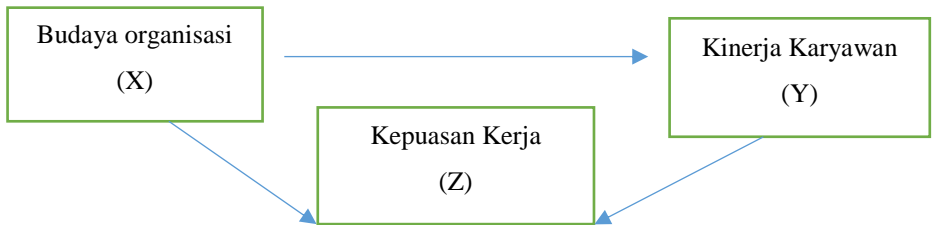
C. Paradigma Penelitian

Paradigma memiliki arti gambaran umum sebuah penelitian. paradigma penelitian memiliki keterkaitan dengan variabel. Paradigma merupakan pola pikir seorang peneliti dalam melakukan penelitian. Pola pikir terhadap semua variabel yang diteliti. pada penelitian ini, terdapat tiga variabel, antara lain budaya organisasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Dengan menggunakan tiga macam variabel tersebut peneliti menyusun paradigma untuk menunjukkan hubungan antar variabel.

Paradigama penelitian merupakan kerangka pikir dalam penelitian kuantitatif. Untuk memudahkan memahami sebuah penelitian dibutuhkan sebuah paradigma. Kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik, apabila didukung oleh faktor faktor yang lain. Salah satu faktor yang mampu menghasilkan kinerja baik dapat dari karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan puas dengan pekerjaan yang dikerjakan juga disupport karena berlakunya budaya organisasi yang ada pada sebuah organisasi.

⁵⁴ Kuart Ismanto, Pengelolaan Baitul Maal Pada BMT di Kota Pekalongan, *Jurnal Penelitian*(Vol.12, No.2.2015) hal 27

⁵⁵ Neni Sri Imnayati,Aspek-aspek Hukum BMT,(Bandung: PT Citra Aditya Bakti,2010) hal 11



Tabel 1

D. Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam

Dari sudut islam, budaya organisasi merupakan diterapkan sesuai dengan ajaran-ajaran agama islam. Budaya organisasi yang islami dapat memberikan norma atau nilai positif pada organisasi. Agama Islam memberi penerapan, bahwa sebagai umat muslim memiliki kewajiban melaksanakan syariah islam. Syariah tersebut diterapkan dalam berbagai aktifitas, baik aktifitas bisnis, usaha maupun berorganisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari aktifitas berorganisasi yang tidak lepas dari konsep-konsep sebagai landasan dalam aktifitas organisasi. Budaya organisasi yang islami didasari 3 konsep fundamental, antara lain tauhid atau keimanan kepada Allah, khilafah atau kepemimpinan, serta *a'dalah* atau keadilan.⁵⁶ Budaya perlu diterapkan dalam aspek organisasi. Dengan adanya budaya anggota menjadikan sebuah keunikan tersendiri dalam organisasi tersebut. Hal tersebut dijelaskan dalam petikan dalam kitab al quran. Kajian tentang budaya organisasi yang didalamnya terdapat penjelasan tentang keorganisasian.

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ وَفِرُوا
 جَمِيعًا

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, bersiap siagalalah lamu, dan majulah (ke medan pertempuran) berkelompok-kelompok, atau majulah bersama-sama”. (Q.S.an-nisa’:71)

Ayat di atas menjelaskan pentingnya suatu kegiatan yang dilakukan bersamaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Pada kajian islam, budaya organisasi dapat di dapat dari wejangan para

⁵⁶ Lukman Hakim , “Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Kompetitif”. BENEFIT Jurnal Manajemen dan Bisnis (Vol.15, No. 2, Thn.2011), hlm. 151

ulama atau tokoh agama. Diantara para tokoh ulama tersebut budaya dan agama islam merupakan suatu hal yang tidak saling mencakup. Islam bukan bagian dari sebuah kebudayaan. Kebudayaan bukan dari bagian agama islam. Budaya berawal mula dari daya, cipta, dan karsa, sedangkan islam merupakan sebuah wahyu.⁵⁷ Agama islam dengan budayanya berdiri sendiri, akan tetapi juga memiliki keterkaitan. Keterkaitan tersebut bisa berbeda jika dilihat dengan jelas dan tegas. Seperti contoh kewajiban dalam menjalankan sholat. Kaum muslim memiliki tempat sholat yaitu masjid bergaya hiasan yang indah. Masjid tersebut yang dapat dikatakan sebagai kebudayaan. Seluruh ajaran dalam agama Islam merupakan hal yang dapat menggerakkan sebuah kebudayaan. Terdapat hubungan antara budaya dan agama islam. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa islam merupakan dasar dari sebuah kebudayaan.

E. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam selalu memerintahkan umatnya untuk selalu bekerja. Hal tersebut dikarenakan, bekerja termasuk sebuah bentuk ibadah terhadap Allah SWT. Dalam Islam, setiap umat wajib untuk bekerja dengan sungguh sungguh. Bekerja dengan halal, baik, seta jujur. Umat manusia perlu bekerja sesuai contoh Nabi Muhammad SAW. Bekerja dengan sebaik mungkin untuk menciptakan kepuasan masing-masing individu. Kepuasan kerja yang ada pada diri para pekerja berkaitan dengan sikap seseorang dalam berlaku adil kepada bawahannya. Hal tersebut terdapat dalam surat Al-Maidah ayat 8, yang berbunyi :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا كُوْنُوْا قَوَّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شٰهَدَآءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَتٰنٌ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٥﴾

Artinya :

“Hai orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebenciannmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu berperilaku tidak adil . berlaku

⁵⁷ Ismail,f. Paradigma Kebudayaan Islam: Studi Kritis dan Refleksi Historis(Yogyakarta: Titian Illahi Press.1997) hal 28

adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS.AL Maidah:8)

Dari ayat diatas terdapat kesimpulan, bahwa pekerjaan yang dilakukan selalu memperoleh imbalan sesuai dengan yang sudah dikerjakan. Kualitas pekerjaan yang bagus diimbangi dengan ketekunan, kedisiplinan, dan kejujuran. Dengan demikian, hasil kerja yang didapatkan mencapai kepuasan dan menghasilkan kinerja yang bagus.

F. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Manusia diciptakan oleh Allah untuk berfikir dan berusaha. Semua hal yang dilakukan oleh manusia di bumi ini merupakan untuk tujuan beribadah kepada Allah SWT. Pada bagian ini, pokok pembahasan ibadah ada dalam hal pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan tentunya bekerja dengan halal. Karena pada hakikatnya apa yang dilakukan harus halal bermanfaat dan tidak menentang ajaran Islam. Hasil dari sebuah pekerjaan disebut kinerja. Kinerja dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kinerja termasuk sebuah hasil dari pekerjaan yang telah di peroleh dari dari tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang bekerja pada *jobdisk*-nya masing-masing.

Hal tersebut dikarenakan orang yang tepat berada di posisi yang tepat. Di dalam agama Islam menganjurkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Kemampuan untuk menjalankan kebaikan. Berikut adalah ayat yang menerangkan tentang kinerja:

U
S
مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَوٰةً
طَيِّبَةً وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya :

“Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.” (Qs. An-nahl: 97)

Di dalam ayat di atas Islam memiliki kaitan yang cukup erat dengan kinerja karyawan. Manusia perlu mengoptimalkan sumber daya yang ada. Islam memerintahkan kepada umatnya untuk

bekerja atau mencari rizki di jalan allah dengan cara yang baik. Karena setiap kebaikan yang ditanam juga akan dibalas dengan nilai kebaikan termasuk hal dalam bekerja

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan jawaban sementara. Jawaban digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian yang diberikan. hal ini berdasar pada teori yang sesuai dan belum diimbangi dengan faktalapanangan yang melalui data yang terkumpul.⁵⁸ Pada penelitian ini, hipotesis penelitian antara lain;

1. Hipotesis 1
Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
2. Hipotesis 2
Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3
Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵⁸Syofiyani Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Kencana Media Group, 2013) hal 55

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Riset berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Bagaimana Variabel Intervening BMTNU Ngasem Bojonegoro” , memakai tata cara pendekatan kuantitatif.

Tata cara pendekatan kuantitatif ialah tata cara riset yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Riset ini digunakan buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi tertentu, pengumpulan informasi memakai instrumen riset, analisis informasi bertabiat kuantitatif ataupun statistik(berbentuk angka- angka). Riset kuantitatif tujuan buat menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

1. Tipe Penelitian

Tipe riset ini merupakan memakai pendekatan kauntitaif asosiatif. Asosiatif ialah tipe hipotesis yang menarangkan ikatan antar variabel. Dalam suatu riset, asosiatif selal diformulasikan dalam wujud persoalan ataupun statment yang menarangkan ikatan 2 variabel ataupun lebih, baik secara eksplisit ataupun implisit. Ciri asosiatif, ialah mempunyai minimum 2 variabel, menunjukkan ikatan karena akibat ataupun pengaruh pengaruhi diantara 2 variabel(variabel independen: yang pengaruhi, serta variabel dependen), menampilkan ditaksir ataupun prediksi, menghubungkan secara logis antara permasalahan riset degan teori, serta bisa diuji kembali dalam fakta- fakta empiris serta menunjukkan kebenaran ataupun kesalahan.

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini dipilih BMTNU Ngasem Bojonegoro terletak di Jl.Raya Kalitidu Ngasem No. 9 Bareng Ngasem Bojonegoro sebagai objek penelitiannya.

B. Populasi, ilustrasi, serta Metode Sampling

1. Populasi

Populasi ialah objek ataupun subjek yang terletak pada sesuatu daerah serta penuh syarat- syarat tertentu berkaitan dengan permasalahan riset. Tipe populasiyang digunakan dalam riset ini merupakan populasi terbatas. Populasi terbatas merupakan populasi yang memiliki sumber informasi yang jelas

batasnya secara kuantitatif sehingga bisa dihitung jumlahnya. Populasi yang digunakan dalam riset ini merupakan jumlah karyawan di BMTNU Ngasem Bojonegoro beberapa 33 karyawan. Ilustrasi yang diambil ialah jumlah dari populasi karyawan BMTNU Ngasem Bojonegoro.

C. Variabel serta Penanda Penelitian

1. Variabel

Variabel riset merupakan seluruh suatu yang berupa apa saja yang diresmikan oleh periset buat dipelajari sehingga diperoleh data tentang perihal tersebut, setelah itu ditarik akhirnya.

Tipe variabel yang digunakan periset merupakan variabel independent(leluasa), variabel dependen(terikat), serta variabel intervening. Variabel yang digunakan terdiri dari 3 berbagai, ialah:

a. Variabel Leluasa(Independent Variabel)

Variabel leluasa merupakan variabel yang jadi karena ataupun yang pengaruhi variabel terikat. Dalam riset ini, variabel leluasa merupakan Budaya Organisasi (X).

b. Variabel Terikat(Dependen Variabel)

Variabel terikat merupakan variabel yang jadi akibat ataupun yang dipengaruhi. Dalam riset ini, variabel terikatnya merupakan Kinerja Karyawan(Y) pada BMTNU Bojonegoro.

c. Variabel Intervening

Variabel intervening ialah variabel penyela ataupun mediator. Variabel ini diisyarati dengan huruf Z. Dalam riset ini, variabel z merupakan kepuasan kerja.

No.	Variabel	Indikator	Sub indikator
1.	Budaya Organisasi (X)	<ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dan pengambilan resiko • Rinci atau detail • Orientasi hasil • Orientasi SDM • Orientasi tim • Keagresifan • Stabilitas 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Inovatif ➢ Pengambilanresiko ➢ kreatifitas ➢ Analisis rinci dan detail ➢ Hasil akhir ➢ Mempengaruhi sdm ➢ Kerja sama ➢ Persaingan ➢ Pengambilankeputusan
2.	Kinerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Efisiensi • Disiplin kerja • Ketelitian • Kepemimpinan <p>Kejujuran</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Jumlah hasil ➢ Tugas hanan ➢ Kualitas hasil ➢ Kerapian hasil ➢ Pekerjaan cepat ➢ Pekerjaan tepat ➢ Ketetapan waktumasuk ➢ Ketetapan waktu pulang ➢ Jumlah kehadiran ➢ Kesesuaian pekerjaan ➢ Melaksanakantugas dengan baik ➢ Meyakinkan orang lain ➢ Wewenang yang diberikan <p>Ketulusan hati</p>
3.	Kepuasan kerja (Z)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap gaji • Kepuasan dengan promosi • Kepuasan terhadap rekan kerja • Kepuasan terhadap supervisor 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Gaji sesuai UMK ➢ Gaji tepat waktu ➢ Adanya tunjangan ➢ Adanya kenaikan jabatan ➢ Adanya jenjang karir ➢ Bekerja sendiri ➢ Bekerja secara tim ➢ Dukungan dari rekan kerja ➢ Supervisor yang baik ➢ Tidak banyak menuntut ➢ Pimpinan yang baik

Tabel 3 1

D. Tahap- tahap Penelitian

Tahap- tahap riset yang ditempuh periset dalam menuntaskan riset tentang“ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Bagaikan Variabel Intervening” merupakan bagaikan berikut:

1. Sesi Pra Lapangan

a. Menyusun Perancangan Penelitian

Pada dikala menyusun rancangan riset, periset terlebih dulu membuat kasus yang hendak dijadikan objek riset. Saat sebelum melakukan riset, periset menyusun matriks buat pengajuan judul sampai menyusun proposal riset.

b. Memilah Lapangan Penelitian

Saat sebelum periset menetapkan lapangan bagaikan target riset, periset memikirkan kesesuaian serta realitas fenomena yang terletak di lapangan dengan merancang riset. Oleh sebab itu, periset menetapkan lapangan di BMTNU Bojonegoro. Langkah awal, periset memandang serta menggali yang terdapat di objek penilitai tersebut hingga menciptakan permasalahan yang terdapat serta menetapkannya bagaikan objek riset.

c. Memastikan Populasi serta Sampel

Pada sesi ini periset menentukan siapa saja yang hendak dijadikan populasinya, serta berapa jumlah responden yang hendak diteliti, sehingga periset bisa memperoleh sampel dari para responden tersebut.

d. Menguasai Latar Balik serta Persiapan Diri

Periset butuh mengetahui serta memahami latar balik riset terlebih dulu. Disamping itu, periset sebaiknya mempersiapkan diri, baik persiapan raga ataupun persiapan mental, sehingga penerapan riset berjalan dengan baik serta tidak terdapat hambatan apapun.

2. Sesi Lapangan

Pada sesi merambah lapangan, periset hendak melaksanakan riset ke lapangan buat mencari informasi serta data yang dibutuhkan dalam riset. Informasi serta data tersebut yang berkaitan dengan permasalahan serta fokus riset.

3. Pasca Lapangan

- a. Periset mengumpulkan serta menyusun hasil- hasil ataupun fakta- fakta yang telah diperoleh sepanjang riset di lapangan.
- b. Periset menganalisis informasi yang sudah dikumpulkan BMTNU Bojonegoro dengan tekik analisis yang sudah ditetapkan oleh periset.
- c. Periset membuat kesimpulan serta laporan riset.

E. Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan informasi merupakan metode ataupun cara- cara yang bisa digunakan oleh periset buat mengumpulkan informasi. Dalam menunjang proses pengumpulan informasi, metode pengumpulan informasi yang digunakan merupakan bagaikan berikut:

1. Angket ataupun kuesioner

Angket merupakan sesuatu metode pengumpulan informasi dengan membagikan serta menyebarkan catatan statment kepada responden. Responden yang dijadikan objek riset merupakan karyawan BMTNU Ngasem Bojonegoro. Angket yang digunakan dalam riset ini merupakan angket tertutup. Angket tertutup merupakan angket yang disajikan dalam wujud sedemikian rupa sehingga responden dimohon buat memilah satu jawaban yang cocok dengan ciri dirinya dengan metode membagikan ciri checklist.

Tata cara angket ini dikumpulkan buat mengenali informasi tentang Budaya Organisasi Karyawan BMTNU Bojonegoro. Catatan persoalan dalam angket dibesarkan dari penanda bersumber pada teori yang relevan dengan tiap- tiap variabel riset. Persoalan tersebut diukur dengan instrumen riset berbentuk skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan buat mengukur perilaku, komentar serta anggapan seorang ataupun sekelompok tentang peristiwa ataupun indikasi sosial.

Buat keperluan menganalisis secara kuantitatif serta buat menjauhi kesusahan dalam menanggapi angket sehingga nantinya responden bisa memilah lebih cermat, hingga periset membagikan kriteria jawaban yang diseleksi lewat skala likert. Jawaban dari tiap butir persoalan mempunyai tingkatan dari yang sangat positif hingga tingkatan negatif, yang berbentuk

perkataan dengan skor dari masing-masing opsi jawaban atas persoalan bagaikan berikut:

- a) Buat jawaban sangat sepakat: menemukan skor 5
- b) Buat jawaban sepakat: menemukan skor 4
- c) Buat jawaban ragu-ragu: menemukan skor 3
- d) Buat jawaban tidak sepakat: menemukan skor 2
- e) Buat jawaban sangat tidak sepakat: menemukan skor 1

F. Metode Validitas serta Reliabilitas Data

1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjalin pada obyek riset dengan informasi yang dilaporkan oleh penelliti. Dengan demikian, informasi yang valid merupakan informasi“ yang tidak berbeda” antara informasi yang sesungguhnya terjalin pada obyek riset.

Validitas merupakan menampilkan sepanjang mana sesuatu perlengkapan ukur sanggup mengukur apa yang mau diukur. Hasil riset yang valid apabila ada kesamaan antara informasi yang terumpul dengan informasi yang sebetulnya terjalin pada objek yang diteliti. uji validitas ini bertujuan buat mengukur valid ataupun tidaknya sesuatu kuesioner. Uji validitas dalam riset ini memakai uji korelasi product moment. Besar rendahnya validitas instrumen menampilkan sepanjang mana informasi yang terkumpul serta tidak menyimpang dengan cerminan tentang validitas yang diartikan. Rumus yang digunakan merupakan:

Penjelasan:

R = koefisien korelasi

X = skor butir

Y = skor total butir

N = jumlah ilustrasi (responden)

Buat memastikan instrumen itu valid ataupun tidak hingga ketentuannya merupakan bagaikan berikut:

a. Bila nilai r hitung

R tabel dengan toleransi ketidaktelitian(α) sebesar 5% ataupun 0, 05, hingga instrumen tersebut dikatakan valid.

b. Bila nilai r hitung

R tabel dengan toleransi ketidaktelitian(α) sebesar 5% ataupun 0,05, hingga instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Dibawah ini merupakan nilai-nilai *r* product moment:

Nilai-nilai *r* *Product Moment*

No.	N	Taraf Signifikan 5 %
1	31	0.3440
2	32	0.3388
3	33	0.3338
4	34	0.3291
5	35	0.3246

Tabel 3 2

Riset ini memakai 33 responden. Dari statment tersebut bisa dikenal, kalau *r* tabel pada 2 sisi dengan signifikan 0,05 ataupun 5% pada 33 responden beberapa 0.3338. Berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dengan memakai aplikasi spss 25.

Item	r	r	keterangan
Pernyataan	Hitung	Tabel	
X1.1	0,791	0,333	Valid
X1.2	0,706	0,333	Valid
X1.3	0,442	0,333	Valid
X1.4	0,376	0,333	Valid
X1.5	0,842	0,333	Valid
X1.6	0,812	0,333	Valid
X1.7	0,839	0,333	Valid
X1.8	0,827	0,333	Valid
X1.9	0,771	0,333	Valid

Tabel 3 3

Sumber : SPSS versi 25

Berdasar pada analisis diatas bisa diketahui, bahwa keseluruhan dari item di variabel tersebut dikatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r hitung berada diatas 0,333.

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,691	0,333	Valid
Y1.2	0,798	0,333	Valid
Y1.3	0,807	0,333	Valid
Y1.4	0,881	0,333	Valid
Y1.5	0,657	0,333	Valid
Y1.6	0,825	0,333	Valid
Y1.7	0,607	0,333	Valid
Y1.8	0,896	0,333	Valid
Y1.9	0,429	0,333	Valid

Tabel 3 4

Sumber : Diolah dengan SPSS 25

Berdasar pada perolehan nilai diatas bisa diketahui, bahwa seluruh item variabel Y dinyatakan valid. Hal tersebut dilihat dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Z1.1	0,914	0,333	Valid
Z1.2	0,811	0,333	Valid
Z1.3	0,533	0,333	Valid
Z1.4	0,909	0,333	Valid
Z1.5	0,825	0,333	Valid
Z1.6	0,838	0,333	Valid
Z1.7	0,825	0,333	Valid
Z1.8	0,671	0,333	Valid
Z1.9	0,723	0,333	Valid

Tabel 3 5

Sumber: Diolah dengan SPSS 25

Berhasar hasil analisa diatas, bahwa keseluruhan item pernyataan variabel Z dinyatakan valid. Hal tersebut dikarenakan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas ialah perlengkapan ukur instrumen terhadap ketepatan (tidak berubah- ubah). Realibilitas diguanakn buat mengenali sepanjang mana hasil pengukuran senantiasa tidak berubah- ubah, apabila dicoba pengukuran 2 kali lebih terhadap indikasi yang sama dengan memakai perlengkapan ukur yang sama. Sesuatu kuesioner dikatakan reliable ataupun profesional bila jawaban seeseorang terhadap persoalan ataupun normal dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas instrumen dalam riset ini dicoba secara internal, ialah mencobakan istrumen sekali saja. Setelah itu di uji reliabilitas dengan rumus Cronbach- Alpha. Cronbach- Alpha merupakan dimensi konsistensi internal, ialah gimana keeratan ikatan satu set item merupakan bagaikan suatu kesatuan konsep. Nilai Cronbach–Alpha berkisar antara 0- 1. Semakinmendekati 1 hingga terus menjadi menampilkan tingkatan tidak berubah-ubah skor. Rumus yang digunakan merupakan:

Penjelasan:

r = realibilitas yang dicari

k =banyaknya butir persoalan ataupun banyaknya soal

Untuk memastikan instumen itu reliable ataupun tidak hingga ketentuannya merupakan bagaikan berikut;

a. Bila koefisien Alpha

0, 6 hingga butir persoalan dinyatakan reliable

b. Bila koefisien Alpha<0, 6 hingga butir persoalan dinyatakan tidak reliable

Berikut ini merupakan hasil uji Reliabilitas instrumen riset memakai spss tipe 25.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X	0,877	9
Y	0,921	9
Z	0,891	9

Tabel 3 6

Sumber : diolah SPSS 25

Berdasar pada tabel hasil uji reliabilitas diatas, bahwa keseluruhan dari nilai variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hal tersebut ini disimpulkan, bahwa ketiga variabel tersebut dinyatakan reliable.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis informasi yang digunakan dalam riset ini merupakan metode regresi berganda. Metode analisis berganda dicoba buat mengenali nilai pengukuran dari persamaan regresi linier berganda, hingga terlebih dulu dicoba persyaratan linier berganda ataupun yang diucap dengan uji asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik meliputi:

a. Uji normalitas data

Uji normalitas informasi dicoba buat menuji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen,

variabel independen, ataupun keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak. Model regresi yang baik merupakan berdistribusi wajar ataupun mendekati wajar. Sesuatu informasi dikatakan menjajaki distribusi wajar dilihat dari penyebaran informasi pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan merupakan bagaikan berikut:

- 1) Bila informasi menyebar do dekat garis diagonal serta menjajaki arah garis diagonal, hingga model regresi memnuhi noralitas.
- 2) Bila informasi menyebar jauh dari garis diagonal serta tidak menjajaki arah diagonal, hingga model regresi tidak memnuhi normalitas.

2. Uji Multikolineralitas

Uji multikolineritas bertujuan buat menguji apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel leluasa(independen). Model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi antar variabel independen. Apabila variabel independen silih berkorelasi, hingga variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Buat mengetahui terdapat ataupun tidaknya multikolineritas di dalam model regresi merupakan sbagai berikut.

- a) Nilai R yang dihasilkan oleh sesuatu ditaksir model regresi empiris yang sangat besar, namun secara individual variabel- variabel independen banyak yang tidak signifikan pengaruhi variabel dependen.
- b) Menganalisis matrik korelasi variabel- variabel independen. Bila antar variabel independen terdapat korelasi yang lumayan besar(biasanya di atas 0, 90), hingga perihal ini mengidkasikan terdapatnya multikolineritas. Tidak terdapatnya korelasi yang besar antar variabel independen tidak berarti leluasa dari multikolineritas, multikolineritas bisa diakibatkan sebab terdapatnya dampak campuran 2 ataupun lebih variabel independen.
- c) Multikolineritas bisa pula dilihat dari:
 - (1) Tolerance Value serta lawanya
 - (2) Variance Tolerance Factor(VIF)

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dipaparkan oleh variabel independen yang lain. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF besar sebab $VIF = 1/\text{tolerance}$). Pengujian multikolinearitas bisa dicoba bagaikan berikut: tolerance $\leq 0,10$ ataupun $VIF \leq 10$: terjalin multikolinearitas serta tolerance value $> 0,10$ ataupun $VIF > 10$: tidak terjalin multikolinearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan buat menguji apakah dalam model regresi terjalin sebab ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Bila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain senantiasa, hingga diucap homoskedastisitas serta bila tidak senantiasa hingga diucap heterokedastisitas. tiap observasi mempunyai realibilitas yang berbeda akibat pergantian keadaan yang melatar belakanginya tidak terangkum dalam spesifikasi modal. Model regresi yang baik merupakan yang homoskedastisitas ataupun tidak terjalin heterokedastisitas.

Sebaliknya untuk mengetahui terdapat tidaknya heterokedastisitas pada sesuatu model bisa dilihat dari pola foto scatterplot model tersebut. Dasar analisis heterokedastisitas merupakan sebagai berikut:

- a) Bila terdapat pola tertentu, semacam titik- titik yang membentuk pola tertentu yang tertib(bergelombang, melebar setelah itu menyempit), hingga mengindikasikan sudah terjalin heterokedastisitas.
- b) Bila tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, hingga tidak terjalin heterokedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ialah model regresi linier dengan mengaitkan lebih dari satu variabel leluasa ataupun predictor. Dalam bahasa Inggris, sebutan ini diucap dengan multiple linear regression. Pada dasarnya, regresi linier berganda merupakan model prediksi ataupun peramalan dengan memakai informasi skala interval ataupun rasio ada lebih dari satu prediktor. Sarwono mengatakan, kalau di dalam uji regresi linier berganda, dapat ditemui uji F serta uji T saat sebelum ke analisis jalannya

path). Analisis regresi bermanfaat buat tujuan hipotesis, dimana padajenis riset ini ada variabel dependen(bergantung) ialah produktivitas serta varibel independen(leluasa) ialah dengan rumus menghitung a serta b1 serta b2 dengan rumus

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y : variable yang bisa diprediksi

a: konstanta, harga y apabila X1, X2, serta X3=0

b1: koefisien variabel X1

b2: koefisien variabel X2

b3: koefisien variabel X3

5. Uji t

Periset melaksanakan analisis regresi parsial, supaya mendapatkan pengetahuan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya variabel independen lain dikatkan kosten.

Rumus uji t ini merupakan:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Penjelasan:

t = nilai hitung

n = banyak sampel

r = koefisien korelasi

Kriteria dalam mengambil keputusan:

a. Bila probabilitas t hitung $\leq \alpha$ hingga H0 ditolak.

b. Bila probabilitas t hitung $\geq \alpha$ hingga H0 diterima.

Bila H0 ditolak, hingga H1 diterima. Hal tersebut bisa dimaksud, kalau variabel independen yang sudah diuji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis bisa diterima

H. Analisis jalur

Wujud analisis jalan pada spss mempunyai tujuan buat mengenali pengaruh variabel leluasa terhadap variabel terikat, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Wujud analisis jalan(path analysis) pada SPSS mempunyai tujuan buat mengenali pengaruh variabel leluasa terhadap variabel terikat, baik secara langsung ataupun tidak langsung. Supriyanto serta Maharani menarangkan“ sebagian langkah pada analisis jalan merupakan merangkaibentuk bersumber pada konsep serta teori serta melaksanakan pengecekan

padapendapat yang mendasari”. Komentar ataupun asumsi- asumsi yang mendasari Path antara lain:

1. Ikatan antar variabel mempunyai watak linier serta adaptif
2. Cuma model rekursi mempunyai pertimbangan, ialah cuma sistem causal satu arah. Sebaliknya model yang mempunyai causal resiprokal tidak dapat dicoba dengan analisis path.
3. Variabel endogen paling tidak dalam dimensi interval
Observed variables diukur tanpa kesalahan(instrumen pengukuran valid serta reliabel)
4. Model yang dianalisis diidentifikasi dengan benar bersumber pada sebagian teori serta konsep yang cocok.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

BMT NU ialah koperasi simpan pinjam dengan prinsip syariah. BMT merupakan kepanjangan dari Balai Usaha Mandiri atau Baitul Maal Wa Tanwil. Bmtnu termasuk ke dalam lembaga keuangan mikro. Lembaga keuangan ydengan melakukan pengmenghimpunan dan penyaluran dana dari masyarakat. BMT NU menyalurkan serta mendistribusikan zakat, infaq dan shodaoh.. BMTNU merupakan sebuah lembaga yang sifatnya informal yang artinya didirikan oleh swadaya masyarakat atau perorangan. BMTNU selalu berusaha meningkatkan kualitas dan mutu berdasarkan visi serta misi yang telah disusun.

Indonesia memiliki keanekaragaman agama. Salah satunya yaitu agama islam dan di dalam agam islam juga banyak sekali keanekaragaman. Salah satunya berupa organisasi islam yang berdiri. Nahdatu ulama merupakan salah satu lembaga islam terbesar yang di Indonesia. NU memiliki unit program yang dibentuk dengan tujuan memajukan kesejahteraan ummat. BMTNU hadir membantisejahterakan ummat melalui penghimpun dan penyalur dana dari masyarakat.

BMTNU memiliki beberapa program layanan. Program layanan yang ada dibagi menjadi dua produk yaitu *product* menabung serta produk pembiayaan. Produk menabung antara lain simpanan syariah,, simpanan untuk ziaroh, simpanan untuk walimah, simpanan lembag peduli siswa, simpanan persiapan kelahiran dan aqiqah, simpanan hari raya idhul fitri, simpanan qurban barokah, simpanan haji dan umroh, dan simpanan berjangka syariah. Produk pembiayaan terdiri dari mudharabbah, musyarokah, murabahah, kafalah, rahn, ba'i bitsman ajil, hiwalah. Ija roh, qordh. Layanan-layanan tersebut berupaya untuk membantu memudahkan ummat dan juga mensejahterakan ummat. Di dalam proses organisasi, BMT NU memiliki bagian struktur organisasi untuk memudahkan mengkorrdinasi pekerjaan yang akan dibebankan di setiap karyawan.

Program layanan BMT NU kini semakin berkembang seiring berjalannya waktu. BMT NU saat ini sedang mensinergikan IT NU dengan Swalayan Nu. Penggunaan IT Swalayan NU membuat seseorang tidak melakukan interaksi menggunakan uang *cas*.

Namun, seseorang menggunakan *HandPhone* pribadi melalui kode (barkot) yang telah terkoneksi dengan kegiatan transaksi. Selain itu, penggunaan KARTANU PLUS dilakukan dengan penggesekan untuk melakukan transaksi. Menggunakan konsep, orang-orang dapat membeli dan berbelanja di swalayan NU, sehingga memperoleh dua bagi hasil. Menabung di BMT NU Ngasem Jawa Timur memperoleh bagi hasil dari swalayan NU. Selain itu, Swalayan NU akan memberikan pelayanan terhadap pelanggan yang hendak membeli atau berbelanja online. Hal tersebut berkaitan dengan kemungkinan pelanggan tidak belanja langsung ke swalayan NU. Pelanggan hanya perlu memesan produk melalui aplikasi swalayan NU. Barang dapat langsung dikirim ke rumah pelanggan. Swalayan Nu memberi peluang bagi orang-orang yang mempunyai *product* sendiri agar titip dan dijual di swalayan NU. BMT NU mempunyai *product* unggulan antara lain air mineral kemasan NU.

BMT NU juga mengumpulkan dana abadi NU. Bewujud dana ini adalah wakaf Uang setiap harinya. Hasil dari wakaf tersebut diberikan pada MWCNU Ngasem sekaligus sepuluh MWCNU yang telah MOU dengan BMTNU Ngasem Jawa Timur. Sehingga memiliki manfaat bagi keseluruhan program baik dakwah maupun sosial. BMT ini juga telah menghasilkan sertifikat nadzir wakaf uang. Sertifikat tersebut perolehan Badan Wakaf Indonesia atau BWI. Dengan sertifikat tersebut, lembaga diakui dan diizinkan mengumpulkan dan mengelola wakaf uang. BMT NU banyak memberikan inventaris untuk mensupport kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan ummat. Hal tersebut diwujudkan dalam mobil inventaris, ambulance yang diperuntukkan kepada miskin dan dhuafa, truck untuk support logistic.

Kantor BMTNU memiliki 18 cabang. Hal tersebut dapat memudahkan para anggota BMTNU dalam memaksimalkan pelayanan terhadap ummat. Kantor BMTNU pusat terletak di JL Jl.Raya Kalitidu Ngasem No. 9 Bareng Ngasem Bojonegoro. Karyawan BMTNU harus hadir tepat waktu dikantor pada pukul 06.00 dan selesai atau pulang dari kantor pukul 16.00. jam buka pelayanan pada pukul 7.30 wib. BMTNU buka dari hari senin, selasa, rabu, Kamis, dan Sabtu dan hari Jumat libur.

BMTNU juga memiliki swalayan NU yang menjual berbagai kebutuhan pokok dan lain sebagainya. BMTNU memiliki kantor yang cukup luas. Kantor lantai bawah digunakan untuk kantor

pelayanan dan kantor direktur. Dan lantai dua digunakan untuk ruang rapat dan ruangan untuk staff.

BMTNU melakukan inovasi terbaru dalam layanan jasa. Layanan jasa tersebut berkaitan dengan jasa Pembayaran Rekening Listrik. Listrik dalam kategori prabayar maupun pasca bayar, Rekening Telkom, dan Pulsa All Operator. Di era industri 4.0 BMT NU berinovasi menciptakan aplikasi. Aplikasi tersebut dinamakan dengan BMT NU mobile. mengenai pelayanan, BMT NU Ngasem Jawa Timur telah berbasis IT. keseluruhan transaksi telah digunakan *mobile print*. Segala hal dilakukan online termasuk sistem secara keseluruhan. Terdapat beberapa sistem pada cabang sekaligus pusat. Transaksi secara menyeluruh bagi anggota telah dilakukan melalui Handphone. Transaksi berkaitan dengan pembelian pulsa, transfer, pembayaran listrik, bayar BPJS, bayar angsuran, pajak kendaraan bermotor, sekaligus *chek* saldo tabungan dan angsuran pembiayaan. Hal tersebut telah berlaku di BMT NU Ngasem, karena mensinergikan IT dengan mengerahkan tenaga milik Nu. Aplikasi d atas bisa diunduh secara gratis di Playstore.⁵⁹

BMT NU memberikan kontribusi kepada ummat. Manfaat tersebut mulai dirasakna oleh ummat. Hasil dari zakat yang dihimpun disalurkan melalui ketentuan 8 asnaf. Perhitungan berkonsep 80% disalurkan bagi kegiatan yang produktif. 20% disalurkan untuk kegiatan konsumsi, santunan yang selalu dilaksanakan setiap bulan termasuk santunan anak yatim, kaum duafa, mualaf, takmir masjid dan mushola di wilayah kristen dan di wilayah pondok dan kuliah, terutama bagi para aktifis banom NU, serta generasi muda dan pengurus NU yang kurang mampu. Pengadaan fasilitas rawat-inap, antar jemput *ambulance* gratis, santunan kelahiran, santunan kematian untuk warga kurang mampu, pengiriman da'i menuju beberapa minus agama. BMT ini telah melakukan kerjasama dengan pondok pesantren besar. Selain itu, dilakukan pembelian bet NU untuk siswa smp atau mts dan sma atau ma se kecamatan Ngasem dengan tujuan menanamkan jiwa IPPNU dalam siswa.

⁵⁹ <https://bmtnu-ngasem.com/profil-singkat-bmt-nu-ngasem-jawa-timur/> diakses pada tanggal 8 januari 2021 pukul 17.47

VISI DAN MISI

BMT NUNGASEM JAWA TIMUR

VISI:

MEMJADI LEMBAGA PEMBERDAYA EKONOMI MASYARAKAT NU
YANG MANDIRI DENGAN SYARI'AH.

MISI:

1. MEMBANGUN DAN MENGEMBANGKAN EKONOMI UMAT
DENGAN KONSEP SYARI'AH ISLAM
2. MENCIPTAKAN WATA'AWANU 'ALALBIRRI WAT TAQWA
LEWAT EKONOMI UMAT
3. MENANAMKAN PEMBELAJARAN KONSEP SYARI'AH ISLAM
DAN MASLAHAH UMMAH
4. MELAYANI UMAT DENGAN AMANAH DAN PROFESIONAL

1. SUSUNAN PENGURUS

SUSUNAN PENGURUS

KOPSYAH BMT NUNGASEM JAWA TIMUR

DEWAN PENGAWAS SYARI'AH :

1. K. MUHTAR, S.Hi
2. Drs. H. ABDUL KHARIS
3. KH. MIFTAHULANAM, S.Pd

KANTOR PUSAT

PRESIDEN DIREKTUR : MOH. WAHYUDI
DIREKTUR ADMINISTRASI DAN KEUANGAN : M. SHOBIRIN, S.Pd.I

Staff Keuangan : ISTIANA
Staff Logistik : CINDY MATALIA
Staff IT : MOH. SYAIFUDIN
Staff Jasa/CS : ANIS NUR H
Staff Administrasi : MAMLUATUN NIKMAH

DIREKTUR UTAMA USPPS : M. KAMDAN HABIBI

Asisten Direktur Utama : IPNINGSIH, S.Pd.I
Asisten Direktur Utama : M. IMRON ROSYADI
Staff Admin : MUNALISA
Staff LO : FALICHUL ISBAH
Staff LO : M. PURNOMO ADI SUSILO



PEL
YA

DIREKTUR UTAMA SDI DAN BMT NU INSTITUTE : MARIA PUSPA

K.

Staff Media : MOH FATKHUR ROZI

Staff SDI : VINA APSANDA

Direktur Utama Baitul Maal : M. SHOLIKIN

Staff Baitul Maal : TRISNA QONIA TUL M.

DIREKTUR AUDIT PENCEGAHAN DAN PENGAWASAN : ARIS

PARJANI

Staff CO : Susy Mulyani

DIREKTUR IT DAN MEDIA : M. SHOBIRIN, S.Pd.I

BRANCH MANAGER

TELLER

TELLER KAS

AO

B. Penyajian Data

Penyajian Data Penerapan Budaya Organisasi di Kantor BMTNU Ngasem Bojonegoro. Dalam setiap organisasi atau sebuah lembaga, pekerjaan merupakan sebuah hal yang dilakukan setiap orang. Pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi bermula dari sebuah target. Target tersebut menuntut karyawan organisasi bekerja dengan maksimal. Tuntutan yang dilaukan dengan tanggap pada penyelesaian tugas sekaligus tanggung jawab dari pimpinan. Pimpinan atau atasan memberikan tugas dan tanggun jawab agar dikerjakan dengan semaksimal mungkin. Atasan memebrikan tanggung jawab sesuai dengan jobdisc masing-masing karyawan. Pada saat itulah, budaya organisasi memiliki peran penting dalam mengoptimalkan sebuah tugas atau tanggung jawab yang diberikan.

Pada tahap ini, peneliti mendatangi kantor untuk meminta izin untuk melakukan penelitian. Peneliti membawa surat izin penelitian, proposal penelitian, dan kuesioner penelitian. Peneliti mendatangi kantor BMTNU pada pukul 10.00 WIB. Peneliti disana dibantu oleh HRD dan staff untuk membantu melengkapi responden dalam pengisian kuesioner. Peneliti akan datang lagi pukul 16.00 WIB untuk penyelesaian pengambilan angket yang

sudah dibagikan. Peneliti memilih jam tersebut dikarenakan pada jam tersebut para karyawan melakukan checklock pulang.

Pada sub bab pembahasan ini, peneliti menyebar sebanyak 33 angket untuk diberikan kepada karyawan. Namun, ada dua karyawan yang memang tidak bisa mengisi angket tersebut dikarenakan ada urusan di luar kota sehingga peneliti melakukan penelitian dengan karyawan tersebut dilain waktu. Sehingga, angket diisi 33 karyawan. Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan angket, peneliti memberikan nilai terhadap angket. Penilaian dari masing-masing alternatif tersebut adalah antara lain:

1. Sangat sepakat : skor 5
 2. Sepakat : skor 4
 3. Ragu-ragu : skor 3
 4. Tidak sepakat : skor 2
 5. Sangat tidak sepakat : skor 1
1. Uji asumsi klasik

Bagian ini dilakukan sebelum peneliti menghitung uji asumsi klasik. Tujuan dari uji tersebut adalah sebagai alat pengukur ada tidaknya hal yang menyimpang pada asumsi klasik. Bagian ini berguna untuk syarat pada penggunaan model regresi. Tujuannya adalah untuk memperoleh estimasi perhitungan yang sesuai. perhitungan dilaksanakan menggunakan uji Normalitas, Multikolinearitas, dan uji Heterokedastisitas. Analisis data di penelitian antara lain:

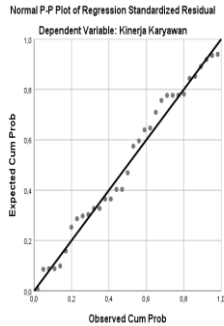
a. Uji Normalitas data

Bagian ini berfungsi pada saat dilakukan pengujian. Peneliti dapat melihat keberadaan dan normalitas distribusi pada suatu model regresi, variabel terikat, variabel bebas, maupun keduanya. Dikatakan baik, jika normalitas distribusi model regresi sempurna atau mendekati.⁶⁰

Tahap ini digunakan sebagai pengujian normalitas distribusi pada model regresi, variabel dependen, dan variabel independen. Pada tahap ini,

⁶⁰ Ridwan dan Sunarto, "Pengantar Statistika Untuk Penelitian", Bandung:Alfabet,2012), hal 108

paddigunakan distribusi dengan grafik P-P plot. Diantara hasil dari uji normalitas menggunakan grafik P-P plot menggubakan bantuan aplikasi SPSS versi 25.



Gambar 4. 1

Berdasar pada gambar di atas, terlihat bahwa persebaran data disekitar garis diagonal pada grafik histogram. Hal tersebut berarti, bahwa distribusi tersebut bersifat normal. sehingga diperoleh kesimpulan, bahwa sesuai grafik P-P plot, model regresi sesuai asumsi normalitas.⁶¹

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas berguna sebagai penguji korelasi antar variabel independen dan variabel dependen pada model regresi. Model regresi dikatakan baik, jika variabel independen tidak terdapat korelasi atau tidak terdapat multikolinearitas.⁶² Multikolinearitas terlihat melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*

⁶¹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisi Multivariate dengan Program SPSS , (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), hlm. 105

⁶² Kasino, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan dan Penetapan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT Mitra Tour & Travel Sidoarjo”. Jurnal Ekonomi & Bisnis (Vol. 03, No. 01, thn. 2018), hal. 633

atau VIF.⁶³ Regresi bebas disebut dengan bebas dari multikolinieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai *torence* >0,1.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(constant)	-2,425	2,041		-1,188	,244		
Budaya Organisasi	,140	,170	,124	,823	,417	,126	7,961
Kepuasan Kerja	,929	,167	,839	5,570	,000	,126	7,961

Gambar 4. 2

Berdasarkan tabel diatas, uji multikolinieritas dapat disebut tidak mengalami multikolinieritas, karena nilai VIF < 10. Budaya organisasi sebesar 7,961. hingga memperoleh kesimpulan, bahwa datapada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10 sehingga bisa dikatakan, bahwa model tak mengalami gejala Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

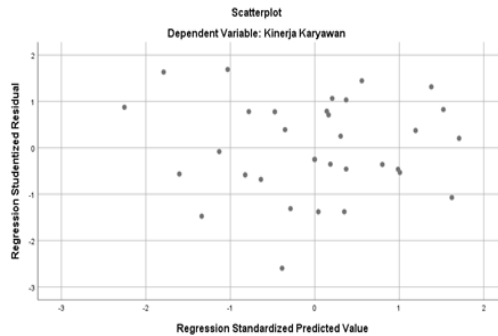
Bagian merupakan model regresi yang berguna sebsgai penguji adanya perbedaan variasi. Ketidaksamaan tersebut berawal dari beberapa pengamatan antara residual suatu pengamatan pada pengamatan yang tidak konsisten ialah

⁶³ Jamaluddin,Haslinda. “Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Daya Evaluasi Terhadap Kinerja Organisasional Dengan Standart Biaya Variable Marketing Peda Pemda Kab. Wajo”. Jurnal Ilmiah Akuntansi (Vol.02, No.01, thn. 2016), hal. 01-21

heterokedastisitas.⁶⁴ Model ini dikatakan sempurna, jika regresi yang homoskedastisitas atau dan tak berubah ke heterokedastisitas. Dasar penganalisan heterokedastisitas, antara lain:⁶⁵

- 1) Bila bentuk suatu pola, seperti titik yang berbentuk, maka bisa dikatakan sudah mengalami heterokedastisitas
- 2) Bila tak berbentuk pola secara terlihat, dan beberapa titik yang tersebar diatas dan dibawah nilai 0 di sumbu Y, maka tak mengalami heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas tersebut memiliki tujuan sebagai penguji pada model regresi, sehingga terdapat perbedaan varians pada residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Agar diketahui terjadinya heterokedastisitas maupun tidak tidak, dilakukan pengamatan pada grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas, adalah ZPRED dengan residual SRESID. Tidak mengalami heterokedastisitas jika tak ditemukan pola yang jelas, serta beberapa titik yang tersebar diatas sekaligus dibawah nilai 0 di sumbu Y.



Gambar 4. 3

⁶⁴ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013) 108

⁶⁵ Ibid, hal 109

Berdasar pada gambar diatas, tak ditemukan pola secara jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis static digunakan oleh peneliti pada penelitian ini. Analisi ststic merupakan analisis jalur atau *Path Analysis*. Analisi ini berguna bagi pengujian Variabel Z atau intervening. apabila suatu variabel berpengaruh terhadap variabel yang lain dengan tidak adanya variabel ke-3 sebagai memediator,(intervening), pada ke dua variabel itu, maka pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linier. Hal tersebut berguna untuk menafsirkan pengaruh antar variabel. Pengaruh akan langsung akan terjadi. Pengaruh secara tidak langsung ketika terdapat variabel ke tiga sebagai mediator kedua variabel yang lain.

a. Descriptive Statistic

Descriptive Statistics			
	N	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	33	32,0909	6,02268
Kinerja Karyawan	33	33,8485	6,13963
Kepuasan Kerja	33	33,5152	6,79670

Tabel 4 1

Tabel “Descriptive Statistics” di atas memberi informasi mengenai besar dan kecilnya jumlah mean (rata-rata) dari tiap-tiap variabel. jumlah mean dari variabel kinerja karyawan (Y) 33,85. Jumlah mean dari variabel budaya organisasi

(X) adalah 32,09. jumlah mean dari variabel (Z) ialah 33,52.

Uji ini tidak hanya memaparkan mengenai jumlah rata-rata, tabel “Descriptive Statistics” di atas memaparkan mengenai jumlah deviation secara standard (simpangan baku) dari setiap variabel. Simpangan baku dari variabel budaya organisasi ialah 6,022. Simpangan baku dari variabel kinerja karyawan(Y) ialah 6,1396. Simpangan baku dari variabel kepuasan kerja (Z) ialah 6,796.

b. Correlations

Budaya Organisasi Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja				
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1		
		,935**	,909**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	33	33	
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,935**	1	
		,000	,955**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	33	33	
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,909**	,955**	1
		,000	,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4 2

Tabel “*Corelations*” diatas memberi informasi mengenai jumlah korelasi variabel budaya organisasi, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja. Nilai hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ialah 0,935 dengan besar *p value* (signifikan) ialah 0,000. Oleh karena itu, bisa disebut terdapat hubungan yang sangat kuat. antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan ialah 0,955 dan jumlah P value (signifikan)

sejumlah 0,000. Hal itu menyimpulkan, bahwa ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Tabel dari nilai korelasi beserta makna nilai adalah sebagai berikut:

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangat rendah/sangat lemah
0,20-0,39	Rendah/lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/kuat

Tabel: 4.3

c. Tabel summary

Urutan	Model	R	R square	Adjusted R Square	Std Error of the Estomate
a.	1	,909	,826	,820	2,88097
b.	1	,954	,914	,909	2,05340

Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 4 3

Tabel “Model Summary” diatas merupakan penjelasan mengenai nilai *korelasi ganda* atau R, *determinasi (R Square)*, *adjusted R squared*, *standard error of the estimate*. Berdasarkan pada nilai R, nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0 ,909. Sedangkan variabel budaya organissi terhadap kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja ialah 0 ,954. Hal tersebut menunjukkan, Uji bahwa nilai R tersebut kuat atau tinggi.

Berdasar pada tabel di atas juga terlihat, bahwa jumlah determinasi (*R square*) ialah 0,909. Maka dari itu, kontribusi sebesar $R^2 \times 100\% = 0,909 \times 100\% = 90,9\%$. Nilai kontribusi tersebut menunjukkan, bahwa variabel budaya organisasi memberi sumbangan pengaruh pada variabel kinerja karyawan 90,9%. Sedangkan variabel budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kontribusinya adalah $R^2 \times 100\% = 0,954 \times 100\% = 95,4\%$. Hal itu menunjukkan, bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh sebesar 95,4%.

c. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1220,943	1	1220,943	147,102	,000 ^b
	Residual	257,299	31	8,300		
	Total	1478,242	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Tabel 4 4

Dari tabel di atas diketahui bahwa, hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan bisa dilihat melalui perhitungan F sebesar 147,102 menggunakan nilai p value (Sig) $0,000 < 0,05$. Hal ini bisa dikatakan signifikan. Model regresi ini bisa digunakan untuk mengukur hubungan dua variabel. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasann kerja dapat terlihat dari nilai F adalah 227,895 dengan nilai p value (Sig) $0,000 < 0,05$. Sehingga, hal ini dikatakan signifikan.

d. Tabel “Coefficient”

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,258	2,118		1,538	,134
Budaya Organisasi	,953	,065	,935	14,690	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,928	1,511		1,939	,062
Budaya Organisasi	,392	,111	,385	3,537	,001
Kepuasan Kerja	,547	,098	,606	5,570	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4 5

Tabel Coefficient dengan garis regresi memiliki rumus persamaan. Rumus persamaan garis regresi tersebut antara lain:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 3,258 + 0,953(0)$$

$$Y = 3,258$$

Artinya, hubungan antar budaya organisasi dengan kinerja karyawan apabila budaya organisasi (0) maka kepuasan kerja sebesar 3,258.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

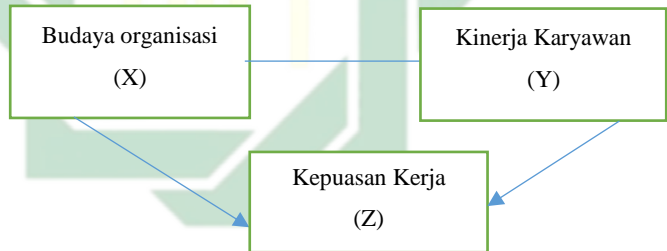
$$Y = 2,928 + 0,392(0) + 0,547(0)$$

$$Y = 2,928$$

Artinya, hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja jika budaya organisasi 0 dan kepuasan kerja 0 maka kinerja karyawannya sebesar 2,928.

e. Analisis jalur

Penelitian ini menggunakan analisis statistik. Hal ini berguna dalam penelitian. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis jalur atau *path analysis*. Tujuan dari proses ini adalah memeriksa keterkaitan antara variabel intervening atau variabel Z. Pada penelitian ini, peneliti memakai analisis regresi sebagai alat pengujian agar tahu hubungan kausal. Pada tahap ini, dapat diketahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Pada hal ini, variabel terdiri dari variabel independen yaitu budaya organisasi dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan pada beberapa model pengaruh di atas, maka susunan lintasan pengaruh secara keseluruhan sebagai berikut:



Berdasar pada gambar diatas, bisa diterangkan sebagai berikut;

1) Analisis pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi (X) pada kinerja karyawan (Y) memiliki nilai beta sebesar $0,385 < 0,05$. Sehingga diperoleh kesimpulan, bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh langsung pada kinerja karyawan (Y).

2) Analisis pengaruh Budaya Organisasi (X) pada Kepuasan Kerja (Z)

Budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,935 < 0,05$. Sehingga memperoleh kesimpulan, bahwa budaya organisasi (X) memiliki pengaruh langsung pada kepuasan kerja (Z).

3) Analisis pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,606 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y).

4) Analisis pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah 0,385. Sedangkan, pengaruh tidak langsung budaya organisasi (X) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) merupakan perkalian antara nilai beta budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dikali kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,385 \times 0,606 = 0,233$. Berdasarkan hitungan di atas diketahui bahwa, nilai yang berpengaruh langsung ialah 0,385 dan pengaruh tidak langsung ialah 0,233 dan memiliki makna, bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung.

C. Pengujian Hipotesis

1. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasar pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, diketahui, bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t hitung sebanyak 3,357 serta nilai t tabel

1,699. Hal tersebut menunjukkan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga bisa ditarik kesimpulan, bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)

Berdasar pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} sebanyak 14,690 seerta nilai t_{tabel} sebanyak 1,699. Hal tersebut membuktikan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga bisa ditarik kesimpulan, H_a diterima dan H_0 ditolak.

3. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasar pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai t_{hitung} sebanyak 5,570 dan nilai t_{tabel} sebanyak 1,699. Hal tersebut menunjukkan, bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

	Hipotesis	Hasil Uji
H1	Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)	Diterima
H2	Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z)	Diterima
H3	Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)	diterima

Tabel 4 6

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan spss 25 dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh mengenai budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut telah dijelaskan analisis jalur. Di dalam analisis jalur, hasil pengaruh langsung antara budaya orfanisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan

hitungannya diketahui bahwa, nilai yang berpengaruh langsung ialah 0,385 dan pengaruh tidak langsung ialah 0,233 dan memiliki makna, bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung.

Hal tersebut juga bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis. Dijelaskan bahwa t hitung $>$ t tabel serta hasilnya berpengaruh. Hal tersebut bisa diperlihatkan t hitung ialah 3,357 dan nilai t tabel ialah 1,699. Agar peneliti tahu pengaruh variabel independen dengan variabel dependen juga bisa melihat dari uji hipotesis. Hasil uji hipotesis ditunjukkan dengan nilai yang signifikansi, yaitu 0,05 yang artinya nilai $\text{Sig.} < 0,05$. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut ditemukan kesimpulan, bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hal tersebut dikarenakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BMT NU Ngasem Bojonegoro. Menurut Robbins dan Judge mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku organisasi.⁶⁶ Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh secara langsung kepada setiap karyawan. Karyawan yang nyaman dengan budaya organisasi yang berlaku dapat memberikan nilai positif yang menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Nilai pengaruh antar variabel adalah sebesar 0,05. Pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,233. Hal tersebut berbeda dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ialah 0,385 dan dilihat dari nilai koefisien beta. Hal tersebut membuktikan, bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh besar pada kinerja karyawan. Menurut Malayu Hasibuan yang dikutip oleh Utami, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal tersebut bersumber dari dua faktor, antara lain faktor internal dan eksternal. Faktor internal diantaranya kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, serta sistem manajemen yang ada di sebuah organisasi.⁶⁷

⁶⁶ Robbins.P. Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta.2002. hal 23

⁶⁷ DianTri Utami. *"Pengaruh Prestasi Mata Pelajaran Produktif, Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kompetensi Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan SMK Negeri 1 Bantul"*. Skripsi. Fakultas Teknik. UNY.2013. hal 48

Kinerja dari seseorang diharapkan mampu dijalankan secara efektif dan efisien. Kinerja yang dihasilkan membuahkan hasil yang sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Herayati, karakteristik kinerja yang efisien yaitu karyawan mampu, terampil, dan semangat dalam bekerja. Sehingga kinerja yang dihasilkan dapat maksimal.⁶⁸ Manusia memiliki titik kepuasan dalam bekerja berbeda-beda. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi karyawan puas dengan hasil kerjanya. Budaya organisasi menjadi wadah sebagai pencapaian visi serta misi yang sama pada saat menggapai tujuan organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah melekat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda saat melakukan analisis regresi. Hasil uji regresi linier berganda berisi uji berupa *Descriptive Statistic*, *Correlation*, *Variabels Entred*, *Model Summary*, *Annova*, dan *Coefficient*. Tabel *Descriptive Statistic* memberi informasi mengenai *mean* pada variabel penelitian. Budaya organisasi memiliki rata-rata sebesar 32,09. Kepuasan kerja memiliki rata-rata sebesar 33,51. Kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 33,84. Simpangan baku budaya organisasi sebesar 6,02. Simpangan baku kepuasan kerja sebesar 6,79. Sedangkan kinerja karyawan memiliki simpangan baku sebesar 6,13.

Tabel *Correlations* memberikan informasi nilai hubungan dari variabel (X) terhadap variabel (Y), variabel (X) terhadap (Z), variabel (z) terhadap variabel (Y). Nilai korelasi (X) terhadap (Y) sebanyak 0,385. Nilai korelasi (X) pada (Z) sebanyak 0,935. Nilai korelasi (Z) terhadap (Y) sebesar 0,606 dengan *p value* 0,05. Dari hasil tersebut terdapat kesimpulan, bahwa (X) terhadap (Y) memiliki pengaruh yang sangat kuat.

Tabel *Model Summary* menunjukkan nilai pengaruh dan nilai hubungan. *korelasi ganda (R)*, *determinasi (R Square)*, *adjusted R squared*, *standard error of the estimate*. Berdasar pada nilai R, nilai koefisien regresi pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 0,909. Sedangkan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ialah 0,954. Hal tersebut menunjukkan, Uji bahwa nilai R tersebut kuat atau tinggi.

⁶⁸ Abdul Muiz Nugraha Pratama & Aprina Wardani, "Pengaruh Kemampuan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)". *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* (Vol. 08, No.02, thn. 2017), hal. 119-129

berdasarkan tabel diatas bisa diketahui, bahwa nilai determinasi (R^2) ialah 0,909. Maka dari itu, kontribusi sebesar $R^2 \times 100\% = 0,909 \times 100\% = 90,9\%$. Nilai kontribusi tersebut menunjukkan, bahwa variabel budaya organisasi memberi sumbangan pengaruh pada variabel kinerja karyawan ialah 90,9%. Sedangkan variabel budaya organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kontribusinya adalah $R^2 \times 100\% = 0,954 \times 100\% = 95,4$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel *Annova* hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bisa dilihat dari perhitungan F sebesar 147,102 sekaligus nilai p value (Sig) $0,000 < 0,05$. Hal ini bisa dikatakan signifikan. Model regresi ini bisa digunakan untuk mengukur hubungan dua variabel. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasaan kerja dapat dilihat dari nilai F adalah 227,895 dengan nilai p value (Sig) $0,000 < 0,05$. Sehingga hal tersebut dikatakan signifikan.

Tabel Coefficient dengan garis regresi memiliki rumus persamaan. Rumus persamaan garis regresi. Antara lain:

$$Y = a + b_1X_1$$

$$Y = 3,258 + 0,953(0)$$

$$Y = 3,258$$

Artinya, hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja jika budaya organisasi 0, sehingga kepuasan kerja sebesar 3,258.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,928 + 0,392(0) + 0,547(0)$$

$$Y = 2,928$$

Artinya, hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, jika budaya organisasi 0 dan kepuasan kerja 0 maka kinerja karyawannya sebesar 2,928.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan uji dan analisis data, peneliti menyimpulkan hasil penelitian terkait “pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) di BMT NU Ngasem Bojonegoro”. Antara lain :

1. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pada penelitian ini ditunjukkan oleh hasil uji t. Dimana t hitung $> t$ tabel, dengan nilai $3,357 > 1,699$. Nilai tersebut menghasilkan kesimpulan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Serta menghasilkan keputusan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

2. Terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Pada penelitian ini ditunjukkan oleh hasil uji t. Dimana t hitung $> t$ tabel, yang nilainya $14,690 > 1,699$. Nilai tersebut menghasilkan kesimpulan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak dan menghasilkan keputusan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

3. Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pada penelitian ini ditunjukkan oleh hasil uji t. Dimana t hitung $> t$ tabel, yang nilainya $5,570 > 1,699$. Nilai tersebut menunjukkan kesimpulan, bahwa H_a diterima H_0 ditolak dan menghasilkan keputusan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

Pada penelitian ini ditunjukkan oleh analisis jalur. Pengaruh langsung dan tidak langsung. Nilai berpengaruh secara langsung dengan jumlah 0,385 serta berpengaruh tidak langsung dengan jumlah 0,233. Hal tersebut memiliki makna, bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh tidak langsung.

B. Saran dan Rekomendasi

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dan rekomendasi dari peneliti, sebagai berikut:

1. Bagi karyawan BMT NU Ngasem Bojonegoro hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening. BMT NU untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, diperlukan pelaksanaan budaya organisasi yang diterapkan optimal pula dalam kegiatan sehari-hari dalam menjalankan tugas. Dengan demikian kepuasan kerja akan dirasakan sehingga terwujudnya kinerja karyawan yang baik sesuai dengan keinginan sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuan.
2. Dalam proses penelitian mengenai budaya organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, peneliti perlu menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel-variabel terkait. Sehingga peneliti dapat menghasilkan penelitian yang valid.

C. Keterbatasan peneliti

Peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Peneliti sudah melakukan prosedur yang sesuai. Keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Peneliti harus menunggu cukup lama saat melakukan penelitian karena ada dua responden yang sedang ada kegiatan di luar kantor.
2. Peneliti memiliki keterbatasan waktu. Peneliti melakukan penelitian bersamaan dengan penulisan skripsi ini.
3. Dalam proses penelitian peneliti mengalami kerusakan handphone. Handphone peneliti masuk ke dalam air dan ke reset. Peneliti belum memindah file tersebut. Handphone tersebut berisi file, kontak dan dokumentasi tentang penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Michael S. 2011. *Business Portofolio Management* . Jakarta: Erlangga.
- Arsyad, Sakholid Nasution. Eka Susanti dan sholihatul Hamidah Daulany. 2017. "Bahasa Sebagai Cermin Kebudayaan". *Jurnal Tarbiyah*. Vol.24. No.02.
- Brahmasari, Ida A dan Agus suprayetno.2008. " Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT.Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2.
- Damayanti, Rizki. Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi.2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Palembang)". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Fauzan, Rizka dan Nashar. 2017. "Mempertahankan Tradisi Melestarikan Budaya (Kajian Historis dan Nilai Budaya Lokal Terbang Gede di Kota Serang)". *Jurnal Candrasangkala*. Vol.3 No. 1.
- Fauzi, Muhammad. Moh Mukeri Warso, Andi Tri Haryono, 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)". *Jurnal Manajemen*. Vol. 2. No 2.
- Haq, Najmy. 2017. " Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo", *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, (V Norman Gultom, *Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTPN V Pekanbaru (Studi Kasus Karyawan Kantor Pusat PTPN V Pekanbaru)*. *JOMP FISIP*. Vol.04. No.01.
- Haryono, Akhamad. 2013. *Keragana Bahasa dan Budaya: Problematika dan perannya dalam komunikasi antar budaya* . Yogyakarta: Fakultas Ilmu Budaya Organisas. Universtas Gadjah Mada Yogyakarta dan Gress pustaka.
- Hutahayan, Benny. 2012. *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Idrus, M S. 2012. *Inovasi dan Kinerja*. Malang: UB Press.

- Illahi, Dede Kurnia *et all.* 2017. “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang),” *Jurnal Adinistrasi Bisnis* . Vol.44. No.01.
- Jaya, Eka Gorby Setya. 2015. *Pengaruh Promosi Jabatan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Agen PT Asuransi Jiwasraya Magelang Branch Office*. SKRIPSI, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kasiran, Moh. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif- Kuantitaif*. Yogyakarta: UIN Maliki Press.
- Kharisma, Gogy Bara. 2013. “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara”, Skripsi UNNES.
- Koesmono, H Teman. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7. No. 2.
- Kusnaedi, Hartanti Nugrahaningsih dan.“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT. Pelabuhan Indonesia II (PERSERO) Cabang Cirebon)”.
- Martono,Nanang. 2010. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta:Gava Media.
- Mustika, Agnes dan Hardi Utomo. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Gradiska Kecamatan Tuntang Kabupaten Semarang Tahun 2013)”, *Jurnal Ilmiah Among Makarti* . Vol 6. No. 1.
- Nelarianty,Junaidi. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 14 No.02 Tahun.
- Noermijati, *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional* (Malang: UB Press, 2013)
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Novziransyah, Nanda. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara Medan". *Jurnal JUMANTIK* .Vol. 2 No.1.
- Pardamean, Maruli. 2018. *Mengelola Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit* . Cibubur: Penebar Swadaya Angg Mukhtar Latif dan Surya Wahyuni Latief, *Teori Manajemen Pendidikan* . Jakarta: Kencana.
- Riduwan. 2016. *Pengantar Statistik Sosial*. Bandung:Alfabeta.
- Riyono. 2016" *Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Promosi, dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk Aqua di Kota Pati*". *Jurnal STIE Semarang* . Vol.08 No.02.
- Sakti, Arif Brata. 2018. *Bunga Rampai Inovasi Berkelanjutan : Kepemimpinan, Kebijakan, Sistem, Ekonomi, Lingkungan, Lingkungan dan Pemerintahan*. Jakarta Selatan: INDOCAMP.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual &SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Syofiyani. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Siwi, Gilovano.2016. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Promosi Jabatan, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan RSU GMIM Pancaran Kasih Manado". *Jurnal EMBA*. Vol.04. No.04 Thn.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: cv.Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. 2012. *Budaya Organisasi dan Kinerja* .Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Suprihati. 2014. "Analisis faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen". *Jurnal Paradigma*. Vol. 12. No.1.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta.Prenamedia Group.
- Trang, Dewi Sandi. 2013. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawann (Studi Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)". *Jurnal EMBA*. Vo. 1 No.3.
- Yusinus. 1991. *Psikologi Pertumbuhan*. Yogyakarta: Kanisius.