

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI ASURANSI BUMIDA SYARIAH KOTA
BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

RIZAL WALDIANTO
NIM 1611140151

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU, 2021 M/ 1442 H**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis Rizal Waldianto. NIM. 1611140151 dengan judul
**“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi
Bumida Syariah Kota Bengkulu”**. Program Studi Perbankan Syariah Jurusan
Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I
dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan
dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut
Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 28 Juli 2021 M

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP.195707061987031003


Nonie Afrianty, M.E
NIP.199304242018012002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276. 51771. Fax. (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu”**, oleh **Rizal Waldianto NIM. 1611140151**, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan **Ekonomi Islam**, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu** pada:

Hari: **Senin**

Tanggal: **23 Agustus 2021 M / 15 Muharam 1443 H**

Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang **Perbankan Syariah** dan diberi gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Bengkulu, **25 Agustus 2021 M**

17 Muharam 1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Hj. Fatimah Yunus, MA

NIP. 19630319200032003

Penguji I

Dr. Hj. Fatimah Yunus, MA

NIP. 19630319200032003

Sekretaris

Nonie Afriyanti, ME

NIP. 199304242018012002

Penguji II

Kustin Hartini, MM

NIDN. 2002038102

Mengetahui
Plt. Dekan,



Dr. Asnaini, MA

NIP. 197304121998032003

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan, berharaplah.

(Q.S Al-Insyirah: 6-8)

Serahasia apapun kita bersembunyi, Allah tetap bisa melihat apa yang kita perbuat meskipun di tempat tergelap sekalipun.

(QS. Alaq: 14)

Percayalah disetiap kesusahan yang kita alami, ada makna yang tersembunyi. Maka tetaplah bersyukur dalam hidup.

(Rizal Waldianto)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi ALLAH SWT pemilik alam semesta atas segala rahmat dan karuniaNya, dengan segala kerendahan dan keikhilasan hati serta mengharap rahmat dan ridhoilahi kupersembahkan Skripsi ini untuk:

- 1. Ibuku Rita Wati dan ayahku Syahril yang selalu memberikan kasih sayang, selalu mendoakanku dan bekerja dengan tetesan keringat agar aku mencapai apa yang dicita-citakan, hal kecil ini aku persembahkan untuk ibu dan ayah namun tetap saja pengorbanan dan ketulusan mereka tak akan mampu aku balas dengan apapun. Aku belajar segala hal tentang hidup dari ayah dan ibu.*
- 2. Kakekku Nuslan dan Nenekku Annisa, adikku Fadilla Lesi Sastri, Siren Losenta, Aldi Alviano yang banyak selalu memberikan suport, bantuan dan nasehat demi keberhasilanku.*
- 3. Para keluarga sanak famili yang tidak aku sebut satu persatu atas bantuan kalian.*
- 4. Pembimbing I Bapak Drs. M. Syakhroni, M.Ag dan pembimbing II ibu Nonie Afrianty M.E, para dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu serta para Guruku dari TK sampai SMA.*
- 6. Sahabatku Oky Syahputra, Dede Apriansyah, Dicky Aprilianto, Citra Astuti, Muhammad Robbie Oktariansyah, fahrurozi taqwa.*
- 7. Teman seperjuangan KKN kelompok 134 desa Karang Agung Kecamatan Kedurang serta teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah kelas E angkatan 2016.*

8. *Segenap pihak yang membantu proses skripsiku terutama seluruh karyawan Asuransi*

Bumida Syariah Kota Bengkulu.

9. *Almamaterku IAIN Bengkulu.*

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu” adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 14 Agustus 2021

Mahasiswa yang menyatakan



Rizal Waldianto
NIM 1611140151

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi

Bumida Syariah Kota Bengkulu

Oleh Rizal Waldianto, NIM 1611140151

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pemilihan sampel menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 responden karyawan Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 16. Hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar dan signifikansi sebesar 11.590. Berdasarkan hasil uji *R Square* menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,828 atau sama dengan 82,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Bumida

Syariah Insurance Bengkulu City

By Rizal Waldianto, NIM 1611140151

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture on employee performance at Bumida Syariah Insurance Bengkulu City. This research is an associative research type using a quantitative approach. In the selection of samples using a sample of 30 respondents of Bumida Syariah Insurance employees of Bengkulu City. The analysis technique used is simple linear regression using the SPSS version 16 program. The results of the study using the t test show that organizational culture has an effect on employee performance with a significant value of $0.000 < 0.05$. The organizational culture variable has a t value of 11,590 and a significance value of 11,590. Based on the results of the R Square test, it shows that the R Square value is 0.828 or equal to 82.8%. This states that the organizational culture variable on employee performance is 82.8% while 17.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada ALLAH SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
4. Yosi Arisandy, MM, selaku ketua prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
5. Pembimbing I bapak Drs. M. Syakhroni, M.Ag dan pembimbing II ibu Nonie Afrianty, M.E, yang telah banyak meluangkan waktu, pikiran dan

penyuh kesabaran dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Kedua orang tua, kedua kakek dan nenek yang selalu mendoakan kesuksesan penulis.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
9. Segenap pihak yang membantu proses skripsi ini terutama seluruh karyawan Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

Alhamdulillah skripsi ini dapat peneliti selesaikan walaupun banyak menemui kendala, atas dorongan dan semangat dari teman-teman seperjuangan dan saran serta masukan para dosen jurusan Perbankan Syari'ah penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, 14 Agustus 2021

Penyusun

Rizal Waldianto
NIM: 1611140151

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	7
E. Penelitian Terdahulu	8
F. Sistematika Penulisan	12
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kinerja Karyawan	14
1. Pengertian Kinerja Karyawan	14
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
B. Budaya Organisasi	19
1. Pengertian Budaya Organisasi	19

2. Fungsi Budaya Organisasi.....	23
3. Karakteristik Budaya Organisasi.....	27
4. Indikator Budaya Organisasi.....	28
C. Kerangka Berfikir	30
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Definisi Operasional Variabel	35
F. Instrumen Penelitian	39
G. Teknik Analisis Data	39
1. Pengujian Kualitas Data.....	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas.....	41
2. Uji Asumsi Dasar	42
a. Uji Normalitas Data.....	42
b. Uji Homogenitas Data	42
3. Uji Asumsi Klasik	43
a. Uji Multikolinieritas	43
4. Pengujian Hipotesis.....	43
a. Analisis Regresi Linier Sederhana	43
b. Uji Statistik t.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. . Gambaran Umum Objek Penelitian	46
1. Sejarah Dan Perkembangan Bumida Syariah	46
2. Visi Dan Misi Bumida Syariah	46
3. Produk-Produk Bumida Syariah	47
B. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Responden Penelitian	53
2. Pengujian Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas	55
b. Uji Reliabilitas.....	58
3. Uji Asumsi Dasar	59
a. Uji Normalitas Data.....	59
b. Uji Homogenitas Data	60
4. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Multikolinearitas	60
5. Pengujian Hipotesis	60
a. Analisi Regresi Linier Sederhana.....	61
b. Uji Statistik t.....	62
C. Pembahasan	63
1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan...	63
2. Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Skala Likert

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.10 Hasil Uji t

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Hadir Seminar

Lampiran 2 : Judul ACC

Lampiran 3 : Lembar pengesahan Proposal

Lampiran 4 : Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 6 : Kuesioner

Lampiran 7 : Lembar Bimbingan 1 & 2

Lampiran 8 : Data Tabulasi

Lampiran 9 : Data Responden

Lampiran 10 : Uji Validitas

Lampiran 11 : Uji Reliabilitas

Lampiran 12 : Uji Normalitas

Lampiran 13 : Uji Homogenitas

Lampiran 14 : Uji Multikolinearitas

Lampiran 15 : Pengujian Hipotesis

Lampiran 16 : Dokumentasi Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam pasar yang semakin ketat membuat perusahaan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang bergantung pada seberapa keunggulan perusahaan yang dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusianya. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Sehingga berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, yang secara tidak langsung menuntut karyawan untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan.¹

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan

¹ Asnawi, *Efektivitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota*, Skripsi S-1 Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Malang, (Malang: Samsat Corner, 2013), h. 6

efisien, dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Karyawan juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreatifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu rangkaian sistem yang terdiri dari beberapa sistem yang memiliki hubungan secara struktur dan fungsional dalam melaksanakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bersama. Organisasi dipandang sebagai suatu kegiatan dua orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain pada hubungan yang teratur dan efektif untuk pencapaian tujuan yang didalamnya terdapat tugas, wewenang, tanggung jawab, yaitu seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan atau seseorang atau kelompok yang disebut bawahan. Organisasi merupakan sistem kegiatan dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan itu akan tercapai dengan baik, apabila kegiatan sekelompok orang tersebut dilakukan dengan sistematis. Komang Ardana berpendapat organisasi ialah suatu sistem tentang aktivitas-aktivitas kerja sama dari dua orang atau lebih sesuatu yang tak berwujud dan tak pribadi, sebagian besar mengenai hal yang berhubungan.²

Budaya organisasi adalah suatu sistem persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-

² Komang Ardana, et al, *Perilaku Keorganisasian*, cet ke-1, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 165

organisasi lain.³ Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.⁴ Budaya merupakan suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain, yang selanjutnya akan menjadi suatu identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.⁵

Selain budaya organisasi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang

³Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, cet ke-1, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), h.

⁴Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi...*, h. 14

⁵Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi...*, h. 15

mengamati dari luar. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.⁶

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.⁷ Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Bila gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu organisasi baik, maka akan sangat memiliki pengaruh besar terhadap kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan pentingnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶ Afandi, Idham, dkk., “Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus operator welding 1a, pt. xyz motor”, Padang. Universitas Andalas. Jurnal optimasi sistem industri, Vol. 13, Nomor. (1 April, 2014).

⁷Asfar Halim Dalimunthe, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)”, (Universitas Sumatra Utara, 2009)

Kinerja merupakan elemen penting dari setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi dan kinerjanya. Suatu informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.⁸

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi, kreatif, mampu mengembangkan inovasi akan membuat kinerja sumber daya manusia tersebut menjadi makin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Salah satu dalam dunia manajemen bahwa setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Artinya setiap organisasi mempunyai “kepribadian” sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lain. Sehingga diperlukan waktu sebagai proses organisasi itu untuk tumbuh dan berkembang serta menemukan jati dirinya yang khas.⁹

Budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan

⁸Mas`ud, Fuad, *Survei Diagnosis Organisasional*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 42

⁹Ferdinand, Agusty, “*Metode Penelitian Manajemen*”, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen, (Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang, 2010)

mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi. Dari peningkatan kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Namun bila karyawan dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap kepuasan, sehingga akibat tidak puasan maka mereka cenderung berperilaku negatif *action* dalam kerja seperti aksi demonstrasi, aksimogok, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan fisik di Asuransi Bumida Syariah kota Bengkulu sudah cukup baik, penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka. Namun, hasil dari wawancara dengan salah satu karyawan asuransi bumida syariah Kota Bengkulu yaitu Ibu Veni Marini yang menyatakan bahwa kurangnya semangat kerja karyawan, hal ini dilihat dari fenomena masih adanya sebagian karyawan yang telat tiba di kantor atau telat jam masuk dan jam kerja masih kurang dipenuhi hingga selesai jam kerjanya karyawan sehingga penyimpangan kinerja karyawan masih terjadi, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi yang kurang efektif. Kurangnya kesadaran pemimpin akan pentingnya budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan yang tidak stabil, seperti keterlambatan karyawan.¹⁰

¹⁰ Veni Marini, Staf Keuangan, Wawancara pada tanggal 22 Oktober 2020

Dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan di bahas dan dicari solusinya dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan menjadi rujukan yang akan meneliti tentang budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu

Terjalinnnya relasi antar pihak lembaga atau instansi yang diteliti oleh mahasiswa dan perguruan tinggi yang melakukan penelitian serta lembaga atau instansi dapat mengetahui budaya organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau bacaan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi para pembaca. Selain itu dapat digunakan sebagai acuan penelitian berikutnya.

E. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Sartika, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat. Jenis penelitian ini dengan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Teknis analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana yaitu $Y=8,735+0,743X$. Budaya organisasi memberi pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar

54,7% terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi yang kuat akan menjadidi kunci keberhasilan perusahaan.¹¹

2. Penelitian oleh Mar'atu Shaliha, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Pemerintah Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* (pemilihan sampel dengan kriteria tertentu). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Sekretariat Pemerintah Kota Makassar berjumlah 433 orang. Sedangkan sampel yang diambil berjumlah 208 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitas dan juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi *normalitas*, *multikolonieritas* dan *heterokedastisitas*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan baik secara parsial maupun simultan diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yang signifikan parsial dan signifikan simultan. Ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Kota Makassar. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan metode penelitian menggunakan

¹¹ Sartika, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat," (Universitas Muhammadiyah Mataram: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik), 2020.

metode kuantitatif. Sedangkan Perbedaanya yaitu terletak pada penelitian Shinta Kusmawati menfokuskan pada budaya organisasi yang bernilai spritual, sedangkan penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah kota Bengkulu.¹²

3. Penelitian Oleh Muhammad Muris, Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupu persial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian yang di olah dengan program SPSS versi 21.0 *For Windows* menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar - 0,010 artinya -0,010% kinerja karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimaksudkan dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variabel dan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaanya adalah terletak pada objek penelitian, Muhammad Muris PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta adalah objeknya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini, objek penelitiannya adalah Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.¹³

4. Penelitian Oleh Muhammad Anang Firmasnsyah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi

¹²Mar'atu Shaliha, "Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Makasar."(UH Makasar: Skripsi, FEB UH,) 2017.

¹³ Muhammad Muris, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta." (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Dakwah & Komunikasi), 2018

terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Dari hasil analisis dapat di simpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya. Persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel budaya organisasi dan metode penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Muhammad Anang Firmansyah PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya sebagai objeknya, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berada di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu¹⁴.

5. Penelitian Terdahulu oleh Mohammad Jassim Udin, Rumana Huq Luva dan Saad Md. Maroof Hossian, penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak budaya organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan dari perspektif operasional perusahaan multinasional terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Penelitian ini diterapkan secara kualitatif metodologi yang berfokus pada studi kasus Grameenphone (GP) (anak perusahaan Teleron di Norwegia),subsidi

¹⁴Muhammad Anang Firmansyah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya”, *Jurnal Eksekutif*, Vol. 15, No.2 (Desember 2018)

berbasis telekomunikasi di Bangladesh. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang muncul dinamis. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian Mohammad Jassim Udin yaitu terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian, dimana penelitian yang akan dilakukan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian Mohammad Jassim Udin menggunakan metode kualitatif, dan objek penelitian juga berbeda dimana penelitian Mohammad Jassim Udin objek penelitiannya sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan dan penelitian yang akan dilakukan berada di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.¹⁵

F. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan proposal skripsi ini penulis menyusun dalam tiga Bab dengan rincian sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian terhadap penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab II : Kajian Teori dan Kerangka Berpikir

¹⁵Mohammad Jasim Udin, dkk. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector in Bangladesh", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8. No. 2 (2013)

Yang berisi tentang pengertian budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Bab III : Metode Penelitian

Yang berisi tentang jenis penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan defenisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pelaksanaan strategi bisnis dan hasil (*out come*) yang dapat diraih dalam pelaksanaan bisnis untuk mencapai tujuan operasional dan tujuan strategik sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada kinerja dan bagaimana kinerja itu dikelola. Judhit R. Gordon menyatakan kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan atau interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.¹⁶

Sukses bermakna seorang pekerja memiliki kemampuan yang prima dalam bidang kerjanya, sehingga dapat menyelesaikannya dengan efektif, efisien dan produktif sebagaimana yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Pengertian lain dari Hasibuan menyatakan bahwa “ kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”. Selanjutnya dikatakan juga “ hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.¹⁷

Srimulyono mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang

¹⁶ Judhit R. Gordon, *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), h. 63

¹⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (UGM: BPFE, 2007), h. 63

karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁸

2. Indikator Kinerja Karyawan

Sastrohadiwaryo memberikan uraian terhadap unsur- unsur yang harus dinilai dalam memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu .¹⁹

a. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdianya. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

¹⁸ Srimulyo, *Manajemen Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPEE UGM, 1999), h. 33

¹⁹ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 235-236.

Pada umumnya seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

d. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.

e. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

f. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil

guna yang sebesar-besarnya.

g. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar P. Mangkumanegara terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :²⁰

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal ialah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani seseorang. Dengan adanya integritas yang tinggi antara spikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang

²⁰ Anwar P. Mangkumanegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 67

baik ini merupakan modal utama mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Jakson dan Mathis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain :²¹

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Dari teori-teori di atas kita dapat melihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam memotivasi efektivitas kinerja suatu organisasi, ini sesuai dengan pernyataan Susanto terdapat 4 hal

²¹ Jakson dan Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-UGM. 2001), h. 82

yang mempengaruhi kinerja, yaitu :²²

- a. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- b. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- c. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta yaitu *buddhaya*, yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi dan akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Disini tampaknya menekankan kepada aspek kolektif, bahwa budaya adalah hasil kerja dari sejumlah akal dan bukan hanya satu akal individu saja. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Bisa diartikan juga sebagai mengelola tanah dan atau bertani. Kata *culture* kadang juga diterjemahkan sebagai “kultur” dalam bahasa Indonesia.²³

Budaya adalah keseluruhan kehidupan manusia yang terdiri dari berbagai peralatan dan barang-barang konsumen, berbagai peraturan untuk kehidupan masyarakat, ide-ide dan hasil karya manusia, keyakinan dan

²² Susanto, A.B., Gede Prama, dkk., *Strategi Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h. 112

²³ Kusdi, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 12

kebiasaan manusia.²⁴ Budaya adalah gabungan kompleks menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat.²⁵ Menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.²⁶

Dari beberapa definisi diatas mengenai budaya, penulis menyimpulkan bahwa budaya adalah segala sesuatu yang ada dalam masyarakat yang menjadi sistem nilai yang dianut bersama, menjadi kebiasaan dan menjadi identitas bagi masyarakat tersebut. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk

²⁴Cica Nayati, “Peran Budaya Organisasi terhadap Strategi Pemasaran dalam Upaya Mencapai Keberhasilan Perusahaan”, (Skripsi. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga), 2012, h. 9

²⁵Cica Nayati, *Peran Budaya...*, h. 10

²⁶Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), h. 15

menjaga kaderisasi anggota.²⁷ Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan oleh para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan prinsip, sebagai bahan perbandingan ada beberapa pendapat mengenai organisasi dari beberapa pakar organisasi, diantaranya:

Organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi.²⁸ Organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.²⁹

Dari beberapa pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa organisasi adalah kumpulan satu orang atau lebih yang diatur dengan baik yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu dan terkordinasi dengan baik pola kerja yang terstruktur dengan tujuan bersama.

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku

²⁷ Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 3

²⁸ Sutarto, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 22

²⁹ Sutarto. *Dasar Dasar...*, h. 24

sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.³⁰ Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dengan struktur formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi.³¹ Budaya organisasi adalah kebiasaan yang berlaku pada sebuah organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian antara satu organisasi dengan organisasi lainnya mempunyai kebiasaan yang berbeda meski keduanya bergerak pada bidang aktivitas bisnis yang sama. Jadi secara operasional, budaya organisasi bermula dari individu yang bergabung dalam suatu kelompok dengan kebersamaannya menciptakan nilai dan aturan sebagai dasar berperilaku didalam organisasi. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.³²

³⁰ Susanto, A.B., Gede Prama, dkk., *Strategi Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h. 111

³¹ Sondang P. Siagian, *Teori Pengembangan Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara. 1995), h. 233

³² Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), h. 1

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk menghadapi masalah peluang dari lingkungan internal maupun eksternal. Susanto mengatakan ada empat peran dari budaya organisasi, yaitu:³³

- a. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ekonomi organisasi.
- b. Menjadi faktor yang lebih menentukan dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
- c. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka panjang jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
- d. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:³⁴

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok.

³³ Susanto, A.B., Gede Prama, dkk., *Strategi Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h. 112

³⁴ Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2010), h. 14

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi sehingga dapat mempunyai rasa memiliki, partisipasi dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaan. Mempromosikan stabilitas sistem sosial, sehingga lingkungan kerja menjadi positif, nyaman dan konflik dapat diatur secara efektif.
- c. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- d. Sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Dapat mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang berasal dari budaya yang berbeda.
- e. Membentuk perilaku karyawan, sehingga karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi.
- f. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- g. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.
- h. Sebagai alat komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya, serta antar anggota organisasi.
- i. Sebagai penghambat berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integritas internal.

Ada empat fungsi budaya organisasi, yaitu:³⁵

- a. Memberikan suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi.

³⁵ Susanto, A.B., Gede Prama, dkk., *Strategi Organisasi...*, h. 113

- b. Memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif.
- c. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- d. Membentuk perilaku dengan anggota-anggota organisasi memiliki perasaan terhadap sekitarnya.

Stephen P. Robbins menjelaskan, ada lima fungsi budaya organisasi yang sangat penting untuk kemajuan organisasi, yaitu:³⁶

- a. Budaya berperan sebagai batas-batas penentu. Budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari berbagai pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya itu memang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap kerja karyawan. Keadaan seperti ini jelas akan menguntungkan sebuah organisasi.

³⁶Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Benyamin Molan, judul terjemahan Cet. II, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 283

Budaya menyampaikan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan apa saja yang bernilai penting.

Budaya sebagai landasan dasar anggapan dan kepercayaan bersama seluruh anggota organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para *agents* yang mengelola organisasi.³⁷ Model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut:

- a. Kuat (*strong*) artinya budaya organisasi yang di bangun atau di kembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang memunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.
- b. Dinamis dan adaptif (*dynamic & adaptive*) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap

³⁷ Susanto, A.B., Gede Prama. dkk., *Strategi Organisasi...*, h. 120

perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Menurut Susanto ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:³⁸

- a. Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi, peraturan dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu organisasi.
- b. Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan ekonomi, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, tranformasi teknologi informasi dan ekologi.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi.³⁹ Ketujuh karakter tersebut yaitu:

- a. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- b. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

³⁸ Susanto, A.B., Gede Prama, dkk., *Strategi Organisasi...*, h. 121

³⁹ Stephen P. Robbins *Perilaku Organisasi...*, h. 279

- c. Orientasi hasil mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
- d. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
- f. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- g. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins ada enam indikator budaya organisasi, yaitu :⁴⁰

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.

b. Perhatian ke hal yang rinci/detail

Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.

⁴⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi...*, h. 233

c. Orientasi hasil

Kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesaiannya.

d. Orientasi Individu

Kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.

e. Orientasi tim

Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

f. Keagresifan

Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing.

g. Kemantapan/Stabilitas

Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan budaya organisasi sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi demi meraih tujuan yang ingin dicapai. Budaya organisasi yang baik akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku para anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas untuk menciptakan suatu iklim internal. Budaya organisasi juga menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan

kinerja tinggi. Dimana budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi juga tinggi .⁴¹

C. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan alur piker dari gagasan penelitian yang mengacu pada kajian teori, hingga munculnya variable-variabel yang digunakan didalam penelitian. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pikir penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 1.1 Kerangka Berpikir



⁴¹ Sri Porwani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal. Palembang: Politeknik Darussalam Palembang, (2010), h. 4*

Keterangan :

→ : Pengaruh

□ : Variabel X dan Y

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat dilihat hubungan antara variabel yaitu sebagai berikut : variabel independent (X) yaitu Budaya Organisasi. Kemudian variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empiris.⁴² Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

Ho Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi (ed.5)*, (Bandung : CV. Alfabeta. 2004), h. 70

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variable atau lebih.⁴³ Karena untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, karena jenis data yang dikumpulkan adalah data yang berupa angka-angka dan analisisnya adalah analisis statistik. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁴

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dimulai dari bulan April 2020 sampai dengan bulan Mei 2021.

⁴³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2003), h. 14

⁴⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 36

2. Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 7 A, Kel. Pintu Batu Kec. Teluk Segara Rt.01/01 Bengkulu 38115 Kota Bengkulu.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti.⁴⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu yang berjumlah 30 orang karyawan.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis sampling jenuh, yaitu merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴⁶ Sampel pada penelitian ini berjumlah 30 orang.

D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dikelompokkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Dalam hal ini diperoleh dari responden yang

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2013), h. 122

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 85

menjawab pertanyaan yang tertuang di dalam kuisioner tentang budaya organisasi yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat dokumen, buku, jurnal dan sumber tertulis lainnya.⁴⁷ Dalam penelitian ini data yang secara tidak langsung dari objek penelitian data ini berupa studi atau literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti jurnal, buku-buku, dan laporan penjualan produk Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden sebagai objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu.
- b. Dokumentasi, yaitu suatu metode sebagai bukti bahwa kita sudah melakukan penelitian ataupun untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap guna memperoleh data sebagai bahan informasi yang berupa

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, h. 137

latar belakang kantor, tugas pokok dan tata kerja, struktur organisasi, presentasi serta data lain yang mendukung.⁴⁸

E. Defenisi Operasional Variabel

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependen dan independen :

1. Variabel independen

Budaya organisasi (X) adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang akan berlaku agar diterima oleh lingkungannya.⁴⁹ Menurut Stephen P. Robbins ada enam indikator budaya organisasi, yaitu:⁵⁰

- h. Inovasi dan pengambilan resiko: Kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan berani untuk mengambil resiko dari pekerjaan yang mereka lakukan.
- i. Perhatian ke hal yang rinci/detail: Kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail terhadap keseluruhan perihal dalam organisasi.

⁴⁸ Sanapiah Faisal, *Format-format Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 53

⁴⁹ Susanto, A.B., Gede Prama. dkk., *Strategi Organisasi*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), h. 111

⁵⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 2006), h. 233

- j. Orientasi hasil : Kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output yang di hasilkan dinilai dari kuantitasnya saja atau juga dinilai dari kualitas dan keefesienan dalam penyelesaiannya.
- k. Orientasi Individu: Kadar seberapa jauh keputusan yang telah ditentukan manajemen turut mempengaruhi prilaku orang-orang yang ada dalam organisasi.
- l. Orientasi tim: Kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- m. Keagresifan: Kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing untuk memperlihatkan keunggulan mereka masing-masing.
- n. Kemantapan/Stabilitas: Kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

2. Variabel dependen

Kinerja karyawan (Y) adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan atau interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.⁵¹ Sastrohadiwarjo memberikan uraian terhadap unsur- unsur yang harus dinilai dalam penilaian terhadap kinerja karyawan, yaitu :⁵²

- i. Kesetiaan: Adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari

⁵¹ Judhit R Gordon, *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPEE, 1999), h. 63

⁵² B. Siswanto Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h. 235-236.

serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- j. Prestasi kerja: Adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- k. Tanggung jawab: Adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- l. Ketaatan: Adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tak tertulis.
- m. Kejujuran: Adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- n. Kerjasama: Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- o. Prakarsa: Adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

- p. Kepemimpinan: Adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan seluruh hierarki dalam perusahaan.

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1	Budaya Organisasi (X)	1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian ke hal yang rinci/detail 3. Orientasi Hasil 4. Orientasi Orang 5. Orientasi Tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan/Stabilitas	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerjasama 7. Prakarsa	15,16 17,18 19,20 21,22 23,24 25,26 27,28

		8. Kepemimpinan	29,30
--	--	-----------------	-------

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tertutup yang disebar secara pribadi dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Dengan skala likert ini peneliti ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Skala likert yang terdiri dari pernyataan dan disertai jawaban dengan penilaian 5, 4, 3, 2, dan 1. Berikut tabel penilaian kuesioner:

Tabel 3.2

Skala Likert Pada Pernyataan Tertutup

No	Kategori	Simbol	Skor
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: *Sugiono*.⁵³

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya diukur.⁵⁴ Suatu kuesioner dilakukan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan oleh sugiyono:⁵⁵

Jika r positif, serta $r \geq 0,361$ maka item pertanyaan tersebut valid.

Jika negative, serta $r \leq 0,361$, maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mengetahui valid tidaknya masing-masing item pertanyaan dalam instrument dilakukan uji validitas dengan rumus *karlpearson correlation product* :

⁵³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Cetakan 13, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 133

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 120

⁵⁵Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 126

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi product momen

X = Skor masing-masing item pertanyaan

Y = Total skor item-item pertanyaan

N = Banyak data atau banyak responden

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji menunjukkan sejauh mana pengukuran ini dapat memberikan hasil relative tidak beda bila dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha* atau *Cronbach's Alpha*, lebih dari nilai kritisnya. Pengujian reabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reabilitas instrument diuji dengan analisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach's (α)* yang penulis kutip dari Ety Rochaety dalam bukunya yang berjudul *Metode Penelitian Bisnis*.⁵⁶

⁵⁶Ety Rochaety, *Metode Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Mitra Wacana. Media, 2007), h. 54

$$r_{11} = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrument

k = Banyak butir pernyataan atau banyak soal

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah Varian butir

$\sum \sigma^2$ = Jumlah Varian total

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (uji K-S) dengan bantuan komputer program SPSS 16 Windows.

Analisis normalitas data dengan menggunakan analisis normalitas dengan menggunakan uji K-S dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau asymp.Sig. (2-tailed). Sebelumnya perlu ditentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

Hipotesis Nol (H_0) : data terdistribusi secara normal, Hipotesis Alternatif (H_A) : data tidak terdistribusi secara normal, apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari nilai $\alpha=0,05$, maka data tidak

terdistribusi secara normal. Apabila nilai probabilitas signifikansi lebih dari $\alpha=0,05$, maka data terdistribusi secara normal.⁵⁷

b. Uji Homogenitas Data

Uji Homogenitas dimaksud untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari data populasi yang memiliki varian yang sama. Metode yang digunakan untuk uji homogenitas dalam penelitian ini adalah uji levene test yaitu test uji homogeneity of variance untuk menentukan homogenitas digunakan signifikansi uji (α) = 0,05, Jika $\text{sig.} > \alpha$ maka variansi setiap sampel sama (homogen). Dan jika $\text{sig.} < \alpha$ maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas.

4. Pengujian Hipotesis

⁵⁷ Rika febrianti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Menggunakan Layanan Produk BRILink Di Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur", (Makasar : Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmuh Ekonomi Nobel Indonesia, 2019), h. 45

a. Analisis linier Sederhana

Pengertian linier sederhana menurut Sugiyono adalah Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen".⁵⁸

$$Y = a + bx$$

Dimana dinilai a dan b dicari terlebih dahulu dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

Keterangan :

X = Variabel independen

Y = Variabel dependen

n = banyaknya sampel

a = nilai konstan

b = angka arah

b. Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat.⁵⁹ Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 241

⁵⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 84

$$t = b_i/s_{b_i} \quad t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Keterangan :

t : mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df).

b_i : koefisien regresi masing-masing variabel.

s_{b_i}: standar error masing-masing variabel.

Cara menentukan tabel dapat dilihat dari tabel statistik, pada tingkat 0,05 dengan df 1 (Jumlah variable bebas), dan df 2 (n-k-1) n jumlah data atau sampel dan k adalah variable independen.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (signifikansi) > 0,05 (α) atau t hitung < t tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H₀ diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Dan Perkembangan Bumida Syariah

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 unit syariah (disingkat Bumida syariah), memperoleh izin pendirian sejak 19 februari 2004, sesuai dengan surat keputusan menteri keuangan RI No. Kep-075/KM.6/2004. Secara resmi beroperasi sejak bulan april 2004. Induknya sendiri, PT Asuransi umum Bumiputera muda 1967 atau bumida, memperoleh izin operasi dari direktorat lembaga keuangan, direktorat jenderal moneter dalam negeri, departemen keuangan republik Indonesia No. KEP. 350/djm/111.3/71973 tanggal 24 juli 1973.

Struktur Permodalan (*capital structure*) kepemilikan perusahaan sesuai dengan UU No. 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas dimiliki oleh AJB Bumiputera 1912 sebesar 99,45 % dan PT Eurasia wisata 0,55 %. Struktur permodalan perusahaan telah dipenuhi, sesuai ketentuan modal setor minimum yang dipersyaratkan dalam UU No. 2 tahun 1992, dari Rp 25 M menjadi Rp 100 M. Untuk Bumida Syariah, sejak awal tahun 2009 modal disetor yang dipisahkan dari modal induknya dari Rp 12,5 M, kemudian tahun 2010 sesuai ketentuan peraturan pemerintah RI No. 39 tahun 2008 telah memenuhi persyaratan modal minimum sebesar 25 M.⁶⁰

2. Visi dan Misi Bumida Syariah

- a. Visi : Menjadi Asuransi umum yang memberikan nilai lebih bagi stakeholder.
- b. Misi : Menghasilkan bisnis berkualitas dengan :
 - a) Menciptakan SDM yang unggul.
 - b) Mengintegrasikan sistem dan teknologi informasi.
 - c) Melakukan inovasi terus-menerus.

⁶⁰<https://www.bumida.co.id/about-informasi-perusahaan.html>

- d) Mengembangkan jaringan layanan yang luas.
- e) Mengoptimalkan BUMIPUTERA group.

3. Produk-Produk Bumida Syariah

a. Asuransi Produk Rumah Koe

Ketentuan Rumah Koe

- 1) Bangunan bersifat permanen, dinding beton/tembok (tidak mudah terbakar dan atap genteng/ asbes/ seng).
- 2) Bangunan hanya digunakan untuk tempat tinggal (tidak ada usaha lain), dengan kanan, kiri, belakang adalah rumah tinggal permanen (seperti poin 1) atau kanan, kiri, belakang bukan rumah tinggal dengan jarak minimal 7,5 meter.
- 3) Santunan sewa diberikan bila rumah tinggal tidak dapat dipergunakan sama sekali karena habis terbakar.
- 4) Penggantian kerugian yang disebabkan karena risiko bencana alam harus disertai dengan surat keterangan dari kelurahan setempat.
- 5) Penggantian untuk santunan meninggal dunia karena terbakar pada saat rumah terbakar harus disertai dengan surat keterangan meninggal dunia dari kelurahan setempat.
- 6) Depan rumah terdapat jalan yang dapat dilalui kendaraan roda 4/kendaraan pemadam kebakaran.
- 7) Pada bangunan bertingkat, maka luas bangunan merupakan jumlah dari luas bangunan masing-masing lantai.
- 8) Nilai santunan yang diberikan (point 3 sd 5, 9 sd 12) berdasarkan kerugian nyata yang diderita tertanggung (berdasarkan kwitansi yang sah) maksimal sebesar benefit dan merupakan nilai maksimal nilai yang diterima tertanggung selama 1 tahun periode asuransi.
- 9) Santunan letusan gunung berapi berlaku untuk lokasi objek pertanggungans dengan jarak minimal 10 km dari puncak gunung.

- 10) Di kecualikan untuk santunan gempa bumi tanpa menimbulkan tsunami.
- 11) Santunan meninggal dunia akibat kebakaran berlaku any one accident and aggregate whole period

Yang tidak di jamin Rumah Koe

- 1) Bangunan tidak digunakan sebagai rumah tinggal
- 2) Rumah yang berada di daerah / propinsi Maluku
- 3) Pemilik / Pengguna Rumah Tinggal sudah memiliki polis Kebakaran atas Bangunan yang akan diasuransikan

b. Asuransi produk Motor Koe

Ketentuan paket Motor koe

- 1) Kendaraan maksimal berusia 8 tahun dan untuk polis perpanjangan dapat dilakukan 1 kali jika lebih dari 8 tahun (maksimal usia kendaraan 9 tahun).
- 2) Harga sesuai harga pasar kendaraan roda dua.
- 3) Kendaraan belum diasuransikan.
- 4) Kendaraan yang akan diasuransikan harus menyertakan bukti gesekan
- 5) Nomor rangka atau nomor mesin kendaraan
- 6) Jaminan/santunan hanya berlaku jika kendaraan tersebut memiliki STNK yang syah dan masih berlaku.
- 7) Pengendara mempunyai SIM yang masih berlaku.

Yang tidak dijamin dalam motor koe

- 1) Pemakaian untuk disewakan/komersil
- 2) Motor gede
- 3) Kendaraan dipergunakan di wilayah maluku

c. Asuransi produk Siswa Koe

Ketentuan paket Siswa Koe

- 1) Peserta adalah anggota pendidikan dengan usia 3 s/d 18 tahun dengan melampirkan kelas/jurusan/angkatan/dan No. Induk siswa.

- 2) Pemberian manfaat rawat inap sesuai dengan paket dan tidak melihat besar kecilnya perawatan per hari.
- 3) Manfaat rawat inap diberlakukan mas tunggu 7 (tujuh) hari untuk seluruh jenis penyakit sejak berlakunya periode jaminan asuransi, kecuali akibat dari suatu kecelakaan berlaku mulai hari pertama.
- 4) Santunan biaya pemakaman hanya berlaku bagi resiko meninggal dunia karena kecelakaan.
- 5) Formulir klaim dapat ditandatangani oleh kepala sekolah dan kuintansi pengobatan dapat berupa copy yang dilegalisir oleh kepala sekolah untuk klaim sampai dengan Rp. 100.000,
- 6) Batas waktu kelengkapan dokumen klaim maksimum 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal kejadian.

Pengecualian Paket Siswa Koe:

- 1) AIDS, ARC & segala akibatnya, termasuk penyakit yang ditularkan melalui hubungan seksual.
- 2) Kelainan bawaan.
- 3) Bunuh diri atau usaha bunuh diri atau mencedeai diri.
- 4) Ikut dalam kegiatan perang, kudeta, demonstrasi, huru-hara, pemogokan, dan tawuran.
- 5) Perawatan kehamilan atau persalinan, aborsi, keguguran, gangguan, akibat dari tindakan KB, perawatan kemandulan atau perawatan yang berhubungan dengan gangguan menstruasi.
- 6) Perawatan untuk mempercantik diri? operasi kecantikan.
- 7) Mengadakan chek-up yang bukan dari tindakan perawatan.
- 8) Perawatan atau akibat yang ditimbulkan dari pengaruh alkohol, narkotik, obat bius atau obat-obatan psikotropik.
- 9) Berpartisipasi dalam lomba atau kegiatan olah raga profesional. Terkenanya radiasi, kontaminasi oleh radioaktif
- 10) Psikotis kelainan mental/stress&syaraf.

- 11) Pengecualian-pengecualian yang tercantum dalam polis asuransi kecelakaan diri.
- 12) Penyakit-penyakit yang telah ada sebelumnya

d. Asuransi Produk Siagakoe

Ketentuan Paket Siagakoe

- 1) Pilihan paket berlaku pada satu keluarga tidak dapat berlainan (harus sama satu keluarga).
- 2) Kategori Usia
 - Anak = 1 – 17 tahun
 - Dewasa = 18 – 60 tahun
- 3) Kategori Paket
 - Individu = Usia dewasa 18 – 60 tahun
 - K. 0 = Pasangan suami istri tanpa memiliki anak
 - K. 1 = Pasangan suami istri dengan anak satu
 - K. 2 = Pasangan suami istri dengan anak dua
 - K. 3 = Pasangan suami istri dengan anak tiga
- 4) Single parent :
 - Punya anak satu = K0, punya anak dua = K1, punya anak tiga = K2 (maksimal)
- 5) Premi ditentukan secara paket dan diberlakukan premi khusus bagi nasabah Bumida dan group Bumiputera
- 6) Apabila bertanggung mengambil paket untuk keluarga, maka manfaat berlaku untuk masing-masing anggota keluarga yang namanya tercantum didalam polis.
- 7) Untuk manfaat jaminan biaya pengobatan akibat kecelakaan, formulir klaim dan kwitansi pengobatan dapat berupa copy yang dilegalisir oleh dokter/klinik /rumah sakit setempat

Pengecualian Paket Siagakoe

- 1) Kelainan bawaan
- 2) Bunuh diri atau usaha bunuh diri atau mencederai diri.
- 3) Ikut dalam kegiatan perang, kudeta, demonstrasi, huru-hara, pemogokan dan tawuran.

- 4) Kecelakaan yang ditimbulkan dari pengaruh alkohol, narkotik, obat bius.

e. Asuransi Sehat Koe

Ketentuan Paket Sehat Koe

- 1) Pemberian manfaat sesuai kwitansi setinggi-tingginya sesuai dengan benefit.
- 2) Pilihan Paket pada satu keluarga tidak dapat berlainan (harus sama).
- 3) Adanya masa tunggu 14 (empat belas) hari untuk seluruh penyakit sejak berlakunya periode jaminan asuransi, kecuali akibat dari suatu kecelakaan berlaku mulai hari pertama.
- 4) Usia : Anak = 1 tahun - 17 tahun (usia = 18 tahun memakai premi individu).
- 5) Dewasa = maksimum 55 tahun
- 6) Single Parent : Punya anak 1 = K.0, punya anak 2 = K.1, punya anak 3 = K.2 (maksimum)

Pengecualian Sehat Koe pada Penyakit

- 1) AIDS, ARC & segala akibatnya, termasuk penyakit yang ditularkan melalui hubungan seksual.
- 2) Kelainan bawaan.
- 3) Bunuh diri atau usaha bunuh diri atau mencederai diri.
- 4) Ikut dalam perang, kudeta, demonstrasi, huru-hara, pemogokan.
- 5) Perawatan kehamilan atau persalinan, gangguan akibat dari tindakan KB, perawatan kemandulan atau perawatan yang berhubungan dengan gangguan menstruasi.
- 6) Perawatan untuk mempercantik diri / operasi kecantikan.
- 7) Mengadakan check-up yang bukan dari tindakan perawatan.
- 8) Perawatan atau akibat yang ditimbulkan dari gangguan alkohol, narkotik obat bius atau obat-obatan psikotropik.
- 9) Berpartisipasi dalam lomba atau kegiatan olah.
- 10) Raga Profesional Terkenanya radiasi, kontaminasi oleh radioaktif.

- 11) Psikosis, kelainan mental / stress & Syaraf.
- 12) Segala jenis tumor (kecuali lipoma dan ateroma).
- 13) Haemorrhoid/Ambeien, Wasir.
- 14) Hernia (kecuali HNP).
- 15) Katarak.
- 16) Kerusakan lambung dan usus 12 jari kronis (tukak lambung).
- 17) Penyakit rongga hidung yang memerlukan pembedahan.
- 18) Endometris (penebalan lapisan selaput rahim).
- 19) Batu dalam saluran kencing / saluran kemih.
- 20) Batu saluran empedu / sistem biliary.

f. Asuransi Dokter Koe

Lingkup Jaminan Polis

Kerugian akibat dari menjalankan profesi medis yang secara hukum bertanggung jawab membayar ganti rugi dari kerugian yang timbul dari cedera badan yang disebabkan lingkup jaminan selama masa berlakunya polis.

Manfaat Jaminan

Advokasi Medikolegal

- 1) Sesuai dengan suasana jaga reputasi dokter.
- 2) Memupuk kebersamaan & kerjasama dokter/dokter gigi.
- 3) Pendampingan dokter yang terkena kasus oleh medikolegal sejak dini.
- 4) Pembelaan hukum dengan malpraktek & kelainan medik.
- 5) Ganti rugi gugatan pasien.
- 6) Biaya proses penyelesaian gugatan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	JUMLAH	PERSENTASE %
Pria	26	86,6%
Wanita	4	13,3%
TOTAL	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 diatas dapat diketahui tentang jenis kelamin yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin pria sebanyak 26 orang atau 86,6%, dan wanita sebanyak 4 orang atau 13,3%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

UMUR	JUMLAH	PERSENTASE %
<20 Tahun	2	6,6%
21–30 Tahun	21	70%
31–40 Tahun	6	20%
41–50 Tahun	1	3,3%
>50 Tahun	0	0%
TOTAL	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi umur responden. Responden penelitian ini berusia < 20 tahun sebanyak 2 orang atau 6,6%, 21–30 tahun sebanyak 21 orang atau 70%, yang berusia 31– 40 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, 41-50 tahun 1 orang atau 3,3%.

Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar responden pada sampel penelitian ini berusia 21-30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pekerjaan

JENIS PEKERJAAN	JUMLAH	PERSENTASE %
PNS	0	0%
Pegawai swasta	30	100%
Wiraswasta	0	0%
Pegawai BUMN	0	0%
Lainnya	0	0%
TOTAL	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi pekerjaan responden. Responden penelitian ini bekerja sebagai pegawai swasta dengan jumlah 30 responden dan besar persentase yaitu 100%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa seluruh responden pada sampel penelitian ini bekerja sebagai pegawai swasta.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuisioner. Dasar keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Untuk

sampel 15 responden maka nilai rtabel = 0,514 uji ini dilakukan manakala butir pertanyaan lebih dari 1.⁶¹ Pengambilan keputusan uji validitas adalah :

1. Jika nilai rhitung > rtabel, maka item pertanyaan valid.
2. Jika nilai rhitung < rtabel, maka item pertanyaan tidak valid.

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Pertanyaan 1	0,423	0,361	Valid
	Pertanyaan 2	0,676	0,361	Valid
	Pertanyaan 3	0,533	0,361	Valid
Budaya Organisasi (X)	Pertanyaan 4	0,474	0,361	Valid
	Pertanyaan 5	0,512	0,361	Valid
	Pertanyaan 6	0,445	0,361	Valid
	Pertanyaan 7	0,439	0,361	Valid
	Pertanyaan 8	0,569	0,361	Valid

⁶¹ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis cet ke 17*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 524

	Pertanyaan 9	0,526	0,361	Valid
	Pertanyaan 10	0,745	0,361	Valid
	Pertanyaan 11	0,597	0,361	Valid
	Pertanyaan 12	0,531	0,361	Valid
	Pertanyaan 13	0,380	0,361	Valid
	Pertanyaan 14	0,373	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 15	0,777	0,361	Valid
	Pertanyaan 16	0,377	0,361	Valid
	Pertanyaan 17	0,425	0,361	Valid
	Pertanyaan 18	0,619	0,361	Valid
	Pertanyaan 19	0,373	0,361	Valid
	Pertanyaan 20	0,628	0,361	Valid
	Pertanyaan 21	0,516	0,361	Valid
	Pertanyaan 22	0,634	0,361	Valid
	Pertanyaan 23	0,636	0,361	Valid

Pertanyaan 24	0,715	0,361	Valid
Pertanyaan 25	0,617	0,361	Valid
Pertanyaan 26	0,674	0,361	Valid
Pertanyaan 27	0,701	0,361	Valid
Pertanyaan 28	0,523	0,361	Valid
Pertanyaan 29	0,499	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS.16

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa rhitung indikator variable budaya organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dari rtabel (0,361). Dengan demikian maka semua item dalam indikator variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50.⁶²

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Keterangan
Budaya Organisasi (X)	0,772	14	0,50	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	15	0,50	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena nilai *Cronbach Alpha* yang lebih dari 0,50.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dapat dibuktikan dengan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal

⁶²Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elek Media Komputindo, 2008), h. 78

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99391428
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.130
Kolmogorov-Smirnov Z		.807
Asymp. Sig. (2-tailed)		.532

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 16

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat nilai signifikan kolmogorov Smirnov seluruh variabel yaitu 0,532 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas artinya bahwa semua sampel berasal dari populasi yang sama.

b. Uji Homogenitas Data

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk melihat apakah sama atau tidak kedua varian tersebut. Untuk mengetahui apakah kedua varian tersebut homogen, maka dilakukan uji *levene* yaitu uji *tes of homogeneity of variance*.

Tabel 4.7
Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Budaya Organisasi			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.046	4	15	.416

Sumber: Data yang diolah SPSS 16

Berdasarkan table 4.8 di atas dapat diketahui signifikansi variabel bernilai di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya.

4. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.870	4.501		2.637	.013		
Budaya Organisasi	.856	.074	.910	11.590	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 16

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF < 10 atau VIF < 5 untuk variabel independen.⁶³ Berdasarkan nilai diatas, disimpulkan bahwa regresi tidak mengandung multikolinearitas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.870	4.501		2.637	.013
	Budaya Organisasi	.856	.074	.910	11.590	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 16

Hasil uji regresi linear sederhana telah dilakukan maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,870 + 0,856 X$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = nilai konstan

b = angka arah

b. Uji Statistik t

Tabel 4.10
Hasil Uji t

⁶³Edy Supriyadi, Spss + Amos, (Jakarta: In Media, 2014), h. 83

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.870	4.501		2.637	.013
	TOTAL	.856	.074	.910	11.590	.000

a. Dependent Variable: TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 16

Ha = variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

H0 = variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Ketentuan:

- 1) Jika sig < dari 0,05 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan.
- 2) Jika sig > dari 0,05 berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan.

Tabel di atas menunjukkan penjelasan sebagai berikut:

Hasil analisis perhitungan uji t, variabel budaya organisasi (X) memperoleh nilai t hitung sebesar 11.590 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di asuransi Bumida syariah kota Bengkulu.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan hasil perhitungan uji t, variabel budaya organisasi memperoleh nilai t hitung sebesar 11.831 dan signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan di asuransi Bumida syariah kota Bengkulu. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung sejumlah penelitian serupa, yaitu Rosyidi (2007), Dalimunthe (2009), Octaviana (2011), dan Hendriawan (2014). Penelitian tersebut dan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Tika, 2006).⁶⁴

2. Besar Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di asuransi Bumida syariah Kota Bengkulu, yaitu sebesar 0,828% atau sama dengan 82,8% sedangkan 17,2%

⁶⁴ Alinvia Ayu Sagita, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 57 No. 1 (April 2018)

ditentukan oleh factor lain. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu. Maka didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terbukti dengan nilai t hitung sebesar 11,590 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di asuransi Bumida syariah Kota Bengkulu adalah 0,828% atau 82,8%.

B. Saran

Setelah mengadakan penelitian di asuransi Bumida syariah Kota Bengkulu, maka peneliti saran yang bermanfaat bagi Asuransi Bumida syariah Kota Bengkulu untuk kedepanya, antara lain:

1. Untuk Perusahaan

Kinerja karyawan di asuransi Bumida syariah Kota Bengkulu juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya kinerja karyawan tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya kinerja karyawan yang berkualitas sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Idham, dkk. "Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus operator welding 1a, pt. xyz motor," Padang: Universitas Andalas, *Jurnal optimasi sitem industri*, Vol. 1, No 3, (2014).
- Ardana, Komang, et al. *Perilaku Keorganisasian*. cet ke-1. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Anang, Muhammad Firmansyah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya", *Jurnal Eksekutif*, Vol. 15 No.2. (2018).
- Asnawi. "*Efektivitas Penyelenggaraan Publik Pada Samsat Corner Wilayah Malang Kota.*" Malang: Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. 2013.
- Dalimunthe, Asfar Halim. "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan*". Universitas Sumatra Utara. 2009.
- Edy Supriyadi. *Spss + Amos*. Jakarta: In Media. 2014.
- Faisal, Sanapiah. *Format-Format Sosial, Dasar-Dasar dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005.
- Febrianti, Rika. "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Menggunakan Layanan Produk BRI Link di Kecamatan Towuti Kabupaten Luwu Timur.*" Makasar : Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmuh Ekonomi Nobel Indonesia. 2019.
- Ferdinand, Agusty. *Metode Penelitian Manajemen*. Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2010.
- Gordon, Judhit R. *Kebijaksanaan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. 1999.
- <https://www.bumida.co.id/about-informasi-perusahaan.html>
- Imam, Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006.
- Jasim, Mohammad Udin, dkk. "Impact of Organizational Culture on Employee Performance and Productivity: A Case Study of Telecommunication Sector

- in Bangladesh,” *International Journal of Business and Management*, Vol. 8. No. 2. (2013).
- Mas`ud, Fuad. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Muris, Muhammad. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.*” UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: Skripsi, Fakultas Dakwah & Komunikasi. 2018.
- Ndaraha, Taliziduhu. *Budaya Organisasi*. cet ke-1. Jakarta: PT Rineka Cipta. 1997.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia. 2006.
- Rochaety, Ety. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2007.
- Sartika, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat,*” (Universitas Muhammadiyah Mataram: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik), 2020.
- Sastrohadiwirjo B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2002.
- Shaliha, Mar`atu. “*Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota Makasar.*” Universitas Hasanuddin Makasar: Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis. 2017.
- Singgih Santoso. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT. Elek Media Komputindo. 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kombinasi Mixed Methods*. Cetakan 13. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta. 2014.
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisni*. cetakan 17. Bandung: Alfabeta. 2013.

Susanto, A.B., Gede Prama. dkk. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
2006.