

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Organisasi adalah entitas sosial yang secara sadar berkoodinasi, memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi, serta terus berupaya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat serangkaian kegiatan dengan mengaitkan beberapa sumberdaya, baik berupa manusia ataupun bukan manusia. Supaya proses tersebut dapat menuju kepada pencapaian tujuan, diperlukan proses adminitrasi dan manajemen.<sup>1</sup>

Salah satu aspek yang membedakan suatu organisasi dari yang lain adalah budayanya. Dalam kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari struktur budaya yang telah dibuat. Hubungan sosial yang relevan dibentuk oleh komunitas yang relevan dalam keluarga, organisasi, perusahaan atau negara. Budaya berperan dalam menghubungkan dan menyelesaikan pekerjaan, yang dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan, sehingga menghasilkan perilaku dan peran yang bersatu. Seiring berjalannya waktu, budaya harus diciptakan dalam organisasi dan manfaatnya dapat dirasakan sekaligus memberikan kontribusi bagi kegunaan seluruh organisasi.<sup>2</sup>

Budaya organisasi memiliki nilai-nilai yang harus dipahami, ditanamkan dan dipraktikkan oleh semua individu / kelompok yang ikut serta didalamnya. Budaya berkaitan dengan bagaimana suatu organisasi menetapkan komitmennya dalam mencapai visinya, memenangkan persaingan, dan memperkuat suatu

---

<sup>1</sup>Abdul Yunus dan Wahyudin Nawawi, *Teori Organisasi*, (Majalengka: Majalengka University Press, 2013), 6.

<sup>2</sup>Agustin Handayani, "Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Prosiding Simposium Nasional: Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas dan Efisiensi Organisasi*, 95.

perusahaan.<sup>3</sup>Huntington percaya bahwa budaya menentukan kemajuan suatu organisasi, apapun jenis organisasinya.<sup>4</sup>

Budaya organisasi merupakan sekumpulan asumsi serta keyakinan dasar yang dianut oleh anggota suatu organisasi, untuk menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal yang perlu dikembangkan dan diwariskan.<sup>5</sup> Menurut Robbins, budaya organisasi adalah sistem pemahaman bersama yang diadopsi oleh anggota, yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Setelah pemeriksaan yang cermat, sistem dengan arti umum ini adalah kumpulan fitur utama yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan memahami secara spesifik budaya organisasi, bukan apakah karyawan menyukai budaya ini.<sup>6</sup>

Setiap perusahaan dibangun untuk mencapai visi yang sudah ditetapkan. Pencapaian visi ini merupakan hasil kerja atau prestasi kerja (kinerja). Wibowo mengatakan bahwa kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari suatu proses atau pekerjaan. Kinerja adalah proses menyelesaikan pekerjaan untuk memperoleh hasil. Namun, hasil dari kerja juga menunjukkan kinerja.<sup>7</sup>

Menurut Prawirosentono kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai, mengacu pada penyelesaian tindakan dan pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan. Kinerja merupakan hasil dari seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, yang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar undang-undang dan mematuhi standar moral dan

---

<sup>3</sup>Juneta Zebua, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Staf Rekam Medis RSUP H. Adam Malik Tahun 2008*, (Medan, 2009), 4.

<sup>4</sup>Lawrence E. Harrison dan Samuel P. Huntington, *Bagaimana Budaya dan Nilai Membentuk Kemajuan Manusia*, (New York: Basic Books, 2000), 50.

<sup>5</sup>Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 128.

<sup>6</sup>Stephen P. Robbins, *Organizational Behaviour*, (Jakarta: PT Index, 2007), 355.

<sup>7</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), 81.

etika.<sup>8</sup> Dalam konteks tersebut maka kinerja merupakan semua hasil kerja yang diperoleh, dan merupakan bentuk kinerja yang sungguh-sungguh ketika karyawan menjalankan tugasnya.

Menurut Payaman J Simanjuntak kinerja karyawan/pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor individu, faktor dukungan serta dukungan manajemen.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Mangkunegara faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kemampuan serta faktor motivasi.<sup>10</sup>

Penelitian mengenai budaya organisasi ini dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang. Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang adalah lembaga yang bergerak dalam bidang pengelolaan dana zakat, dana social, dana wakaf dan dana kemanusiaan lainnya. Yang didirikan pada tanggal 24 Oktober 2000 yang masih bernama Lembaga Pengelola Dana Umat “Ummul Quro” (LPUQ). Pada tahun 2002 LPUQ dikukuhkan sebagai Lembaga Amil Zakat Daerah (LAZDA) oleh Bupati Jombang SK No. 188/322/415.12/2002 tanggal 7 September 2002. Dan saat ini LPUQ telah berganti nama menjadi Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.

Peraturan yang diimplementasikan pada lembaga ini sudah disetujui bersama, membuat kinerja karyawan menjadi meningkat. Dengan terdapatnya suatu kebiasaan, alhasil membuat karyawan jadi mudah dalam beradaptasi. Adanya motivasi dari direktur juga menambah semangat dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Semakin banyak karyawan dalam sebuah lembaga maka semakin banyak pula cara berkomunikasi antar karyawan, baik melalui komunikasi antar personal ataupun antar kelompok. Komunikasi ialah aspek paling vital dalam memahami

---

<sup>8</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 481.

<sup>9</sup>Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: LPFEUI, 2005), 50.

<sup>10</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Refika Adiatama, 2005), 123.

perilaku karyawan dalam lembaga, karena terdapat banyak perilaku karyawan itu ditentukan dari perilaku dalam lembaga. Dari latar belakang sesama muslim, para karyawan dapat membuat hubungan komunikasi yang baik antar karyawan lainnya, walaupun karyawan itu masih baru.

Selain itu karyawan yang baru akan mendapatkan pelatihan tentang zakat agar dapat mengerti cara kerja sebagai amil zakat yang baik. Untuk karyawan juga terdapat *upgrade* ilmu harian mengenai dunia ziswaf dan masih banyak lagi agar sikap profesionalisme tertanam dalam diri karyawan. Direktur juga selalu mengawasi kinerja para karyawannya dengan selalu menilai kinerjanya agar dengan terdapatnya pengawasan dan pembelajaran tersebut, seluruh karyawan akan bertambah semangat dalam bekerja agar bisa menyelesaikan tugasnya yang telah menjadi suatu tanggung jawab sebagai karyawan. Hal ini juga sudah *disupport* dengan terdapatnya budaya organisasi pada lembaga yang sudah berjalan lama dan telah diterapkan oleh para karyawan LAZUQ Jombang.

Seperti menjalankan sholat dhuha, mengaji bersama, saling menghargai sesama karyawan, *upgrade* pengetahuan harian, sholat fardhu berjamaah, serta mematuhi setiap peraturan yang ada di lembaga. Dari sinilah dapat diperhatikan bahwa karyawan di LAZUQ Jombang memiliki amanah dalam pekerjaannya.

Budaya organisasi pada LAZUQ Jombang juga menekankan nilai kokoh, amanah dan professional. Dengan adanya nilai tersebut harapannya karyawan dapat bekerja dengan semangat lagi serta tidak melupakan tanggung jawabnya. LAZUQ tentu saja memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan lembaga lainnya. Dengan adanya budaya organisasi tersebut diharapkan LAZUQ Jombang dapat diterapkan menjadi pedoman bagi karyawan sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai.

Kinerja karyawan pada LAZUQ Jombang bisa ditunjukkan dari beberapa indikator, seperti *Kualitas* kerja di lembaga ini bisa dilihat dari beberapa hal, pada LAZUQ Jombang dari awal diterima kerja sudah memberitahu kepada karyawan baru bahwa akan diberi pelatihan tentang ziswaf. Agar karyawan nanti

mengerti tentang ziswaf dan memiliki etos kerja yang tinggi setelah bekerja di lapangan maupun di kantor. *Kuantitas*, pada hal kuantitas Di LAZUQ Jombang ini para karyawan harus bekerja keras sebaik mungkin agar visi misi dan target lembaga dapat tercapai dengan baik. Karena kuantitas para karyawan di LAZUQ Jombang ini memiliki peran penting terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi hasil yang diperoleh maka akan mendorong perkembangan lembaga. *Ketepatan Waktu*, untuk hal ketepatan waktu di LAZUQ Jombang para karyawan memiliki ketepatan waktu yang sangat tinggi. Dimulai dari aktivitas para karyawan saat memulai dengan absen terlebih dahulu, setelah itu melakukan mengaji bersama dan *ugrade* harian dahulu sebelum melakukan pekerjaannya. Waktu merupakan hal penting bagi karyawan, karena waktu ini mempengaruhi hasil di lembaga dan dengan ketepatan waktu ini bisa memperlihatkan tingkat kedisiplinan para karyawan.

*Efektivitas*, dalam hal efektivitas bekerja memiliki peran penting terhadap perkembangan lembaga karena apabila karyawan dapat bekerja secara efektif maka tidak banyak pula waktu yang terbuang. Pada LAZUQ Jombang tingkat keefektivitasan bisa terlihat dari pemanfaatan karyawan, dimana dari total karyawan sebanyak 24 karyawan, 20 karyawannya ditempatkan di lapangan untuk pencarian donatur baru, penghimpunan dana, dan penyaluran dana. Hal ini sangat efektif karena lembaga yang bernetabene bergerak di bidang sosial, maka hubungan karyawan dengan donatur, penerima donatur dan masyarakat harus di utamakan. Selain itu hasil kinerja karyawan ini terlihat pada peningkatan jumlah donatur setiap bulan di LAZUQ Jombang. *Kemandirian*, pada hal kemandirian di lembaga ini pada tahap seleksi dari awal, calon karyawan juga dilihat dari sisi kemandirian. Misalnya dibagian admin yang melayani calon donatur mereka setidaknya dapat mengoperasikan komputer dan media sosial yang baik, agar calon donatur bisa mempercayai lembaga kita untuk diamanahi menyalurkan donasinya. *Komitmen Kerja*, dalam hal komitmen kerja para karyawan di LAZUQ Jombang sangat baik dalam menjaga komitmen kerja, karena karyawan

yang memiliki komitmen kerja dapat bekerja dengan bagus dan bisa mencapai target dari lembaga. Oleh sebab itu, lembaga semakin bertumbuh di setiap tahunnya dan bisa lebih baik dari kompetitor lainnya.

Hasil kinerja karyawan yang baik dapat ditunjukkan, seperti pada peningkatan jumlah donatur di setiap bulannya yang selalu diadakan evaluasi oleh direktur. Dengan seperti itu para karyawan dapat mengerti kekurangan dan kelebihan serta diharapkan karyawan bisa memperbaiki kekurangannya agar kedepannya semakin baik lagi kinerjanya. Selain itu karyawan juga mendapat pedoman dari budaya di lembaga sehingga kekurangan bisa diminimalisir oleh para karyawan. Berikut adalah hasil kinerja karyawan yang dilihat dari peningkatan jumlah donatur pada LAZUQ Jombang selama beberapa bulan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Donatur LAZUQ Jombang Bulan Januari-Maret 2021**

Produk	Bulan		
	Januari	Februari	Maret
Griya Yatim	17	20	23
Rumah Tahfidz	16	17	21
Griya Cerdas	16	18	19
Waqaf Tanah	15	15	17
Pesantren Entrepreneur Yatim dan Dhuafa	16	18	20
Griya Cinta	17	20	22
Pendidikan Masyarakat	16	17	20
Bantuan Lokasi Bencana	17	20	17
Peduli Dunia Islam	12	16	18
Bagi Nasi Bungkus dan Belanja Berkah	18	16	18
Griya Sehat	15	20	20
Dakwah Masyarakat	17	17	17
Bantuan Masjid dan Musholla	18	18	20
STM	15	16	18
Modal Mandiri Sejahtera	17	18	20
Desa Binaan "KampungQu"	16	17	18

<b>Total Donatur</b>	258	283	308
<b>Total Keseluruhan</b>	849		

Sumber: Dokumentasi LAZUQ Jombang

Dari laporan jumlah nasabah pada LAZUQ Jombang bulan Januari-Maret 2021, memperlihatkan bahwa dalam setiap bulannya donatur di LAZUQ Jombang mengalami sebuah peningkatan. Hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik membuat jumlah donatur di setiap bulannya mengalami peningkatan. Dari sini penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian pada LAZUQ Jombang untuk mengetahui solusi serta kendala dalam pengimplementasian budaya organisasi pada LAZUQ Jombang. Dan juga bagaimana budaya organisasi yang ada diimplementasikan seluruh karyawannya yang memiliki kualitas yang baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan di LAZUQ Jombang. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengambil judul **“Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang?
2. Bagaimana kinerja para karyawan Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang?
3. Bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.
3. Untuk mengetahui bagaimana peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, pengalaman serta menambah pemahaman peneliti tentang permasalahan budaya organisasi dan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat.

2. Bagi Lembaga

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang berkewajiban, memperbaiki dan memotivasi sumber daya manusia pada Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.

3. Bagi Akademik

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bersifat ilmiah, memberikan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan memperkaya khazanah keilmuan serta menambah koleksi kepustakaan IAIN Kediri.

4. Bagi Masyarakat

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat Ummul Quro Jombang.

## E. Telaah Pustaka

Sejauh pengetahuan penulis, ada beberapa skripsi yang menjelaskan mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan namun terdapat beberapa indikator yang membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya, antara lain :

1. Saybia Cindeikia Umari Putri dari IAIN Kediri melakukan penelitian tentang, "*Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy FCK Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi, menentukan kinerja pegawai, dan mengetahui peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di UMKM Jamur Krispy FCK. Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini, serta metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan budaya organisasi UMKM Jamur Krispy FCK Kediri berbeda dengan perusahaan yang lainnya. Budaya organisasi yang sangat tidak melupakan akan kewajiban umat Islam, seperti mengaji bersama, sholat berjamaah, mengikuti kajian, dan menghafalkan surat-surat al-qur'an, serta para karyawan diharapkan datang selalu tepat waktu, jam kerja karyawan antara pukul 08.00-17.00 WIB, karyawan harus melapor pada saat izin kerja. Kinerja karyawan UMKM Jamur Krispy FCK sangat baik. Para karyawannya memiliki semangat yang tinggi, serta mempunyai tujuan bekerja untuk memperoleh ridha atau berkah dari Allah SWT. Dengan memiliki semangat dan bekerja dengan ridha para karyawan akan bisa bekerja dengan ikhlas, nyaman dan target yang diinginkan akan tercapai. Budaya organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja, yang ditunjukkan dengan tingginya semangat kerja karyawan dan tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Peran dari budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sangat penting bagi karyawan di UMKM Jamur Krispy

FCK Kediri. Karena para karyawan memiliki semangat dan kinerja yang tinggi dalam bekerja, serta memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya masing-masing.

Persamaan dengan skripsi Saybia Cindeikia Umaria Putri yaitu kedua penelitian ini membahas tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan. Namun ada perbedaan yaitu dari objek yang diteliti.

2. Muhammad Rifa'i dari IAIN Kediri melakukan penelitian tentang "*Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BMT Lantasir Kediri)*". Metode kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang baik, jelas, efektif dan obyektif serta menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh BMT Lantasir lebih mencermati bagaimana dalam melakukan seluruh pekerjaan sesuai dengan syariat Islam, yang berdampak pegawai sanggup melakukan pekerjaannya melalui penerapan dari budaya organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Dari tahun 2013 sampai 2016, pendapatan dari BMT Lantasir mengalami peningkatan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BMT Lantasir Pesantren Kediri.

Persamaan dengan skripsi Muhammad Rifa'i yaitu kedua penelitian ini membahas tentang budaya organisasi. Namun ada pula perbedaan yaitu dari objek yang diteliti.

3. Emha Tri Yuga Kholifatullah dari UIN Malang melakukan penelitian tentang "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Artha Pamenang Kediri*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kepemimpinan transformasional (X1) serta budaya organisasi (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y). Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dan survei merupakan jenis metode penelitiannya. Sedangkan metode analisis regresi linier berganda digunakan dalam analisis datanya. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh kepemimpinan transformasional (X1) serta budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) BPR Syariah Artha Pamenang Kediri adalah 38,401, dengan nilai Sig 0.000, dan kepemimpinan transformasional ini berpengaruh dengan kinerja pegawai BPR Syariah Artha Pamenang Kediri. Pengaruh budaya organisasi sebesar 4,595 simbol 0,00, pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 2,113, serta nilai Sig 0,039. Diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

Persamaan dengan skripsi Emha Tri Yuga Kholifatullah yaitu sama-sama telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi dan kinerja para karyawan, namun ada perbedaan yaitu peneliti ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan transformasioanal dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penyusun skripsi meneliti tentang peran budaya organisasi dalam kinerja para karyawan serta menggunakan metode kualitatif.

4. Riska Pratiwi dari Universitas Hasanuddin Makassar melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar. Metode pengumpulan datanyayaitu observasi, wawancara, dan angket, serta menggunakan regresi sederhana untuk menganalisis data. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar yang dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 32% dan 68%.

Persamaan dengan skripsi Riska Pratiwi yaitu sama-sama telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan,

namun ada perbedaan yaitu judul penelitian skripsi Riska Pratiwi membahas tentang pengaruh budaya organisasi. Sedangkan penyusun skripsi meneliti tentang peran budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan.

5. Dewi Kuraesindari UIN Jakarta melakukan penelitian tentang “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Pusat*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam budaya organisasi terdapat pengaruh kinerja karyawan, serta berapa persen pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif dan metode survei. Teknik analisis datanya menggunakan regresi linear sederhana dan korelasi *pearson*. Setelah menggunakan uji korelasi didapatkan hubungan antara pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan yaitu 0,760. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, variabel bebas (budaya organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,025$ ). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi sebesar 0,577. Dari koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam kinerja karyawan terdapat pengaruh budaya organisasi sebesar 57,7%.

Persamaan dengan skripsi Dewi Kurasein yaitu sama-sama telah melakukan penelitian tentang budaya organisasi serta kinerja karyawan, namun terdapat perbedaan yaitu judul penelitian skripsi Dewi Kurasein membahas tentang pengaruh budaya organisasi dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan penyusun skripsi meneliti tentang peran budaya organisasi terhadap kinerja para karyawan dan menggunakan metode kualitatif.