

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan dalam artian umum sebuah organisasi yang didirikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkompetensi untuk mewujudkan tujuan tersebut. Bagi manajemen perusahaan, sumber daya manusia menjadi tantangan sekaligus aset perusahaan yang harus diperhatikan sebab keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Jika hal tersebut dapat dikelola dengan baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berefek pada kinerja yang baik pula, tentunya akan berdampak positif pada efektivitas kinerja karyawan secara keseluruhan di dalam perusahaan. Oleh karena itu, untuk memfokuskan apakah sebuah *goal* yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai atau tidak oleh karyawan, maka perusahaan harus membuat suatu kebijakan atau alat untuk mengukur kualitas kinerja karyawan yang dimilikinya.

Hal ini juga berlaku bagi perbankan di Indonesia, mengingat bank merupakan lembaga yang bergerak dibidang keuangan yang ikut andil dalam perekonomian Negara, maka kualitas kerjanya sangat diperhatikan. Karena Negara yang maju adalah Negara yang berhasil menata sistem keuangannya dengan baik. Secara umum, fungsi dasar bank yaitu menyediakan tempat penyimpanan uang dengan aman (*safe keeping function*) dan menyediakan alat

pembayaran untuk pembelian barang dan jasa (*transaction function*).¹ Semakin berkembangnya perbankan di Indonesia, banyak umat muslim yang membutuhkan suatu bentuk perbankan secara *real* tidak bertentangan dengan syariah. Sebab, dalam prinsip syariah tidak memperbolehkan adanya aplikasi jualbeli dengan komponen *maysir*, *gharar*, dan *riba* maka diwujudkanlah suatu perbankan yang berpedoman pada syariah yang berlaku dalam agama Islam.² Perbankan syariah adalah bank yang kegiatannya berlandaskan prinsip syariah, pelaksanaannya melarang adanya bunga dalam setiap transaksi yang dilakukan oleh bank maupun nasabah. Keuntungan yang diterima oleh bank syariah maupun nasabahnya tergantung pada akad yang dilakukan antara nasabah dan bank.³ Menurut UU No. 21 Tahun 2008 perihal Perbankan Syariah, perbankan syariah artinya segala suatu yang menyangkut ihwal Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, meliputi kelembagaan, kegiatan usaha, dan cara serta proses dalam melaksanakan aktivitas usahanya. Bank Umum Syariah (BUS) ialah bank syariah pada aktivitasnya menyampaikan pelayanan dalam mekanisme pembayaran. Sedangkan Unit Usaha Syariah (UUS) merupakan unit kerja dari kantor sentra BUK (Bank Umum Konvensional) yang berfungsi menjadi tempat kerja induk yang berasal dari kantor atau unit kerja yang melangsungkan kegiatannya berlandaskan ajaran Islam.⁴

¹ Zainul Arifin, *Dasar-Dasar Manajemen Bank Syariah* (Jakarta: Azkia Publisher, 2012), 2.

² Muammar Arafat Yusmad, *Aspek Hukum Perbankan Syariah Dari Teori ke Praktik* (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 11.

³ Ismail, *Perbankan Syariah* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), 33.

⁴ UU Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.

Bank Jatim sendiri resmi beroperasi pada tanggal 17 Agustus 1961, tepat di Hari Kemerdekaan Indonesia. Sebagai kantor induk, Bank Jatim membuka Unit Usaha Syariah-nya untuk mengoperasikan kegiatan perbankan yang sesuai dengan prinsip syariah. UUS Bank Jatim sendiri mulai dibentuk pada tahun 2007, hingga saat ini Bank Jatim mempunyai 7 Kantor Cabang yang berada diberbagai daerah yang tersebar di Jawa Timur dan mempunyai 17 kantor cabang pembantu.⁵ Selain itu, Pemda Tingkat I Provinsi Jawa Timur juga memiliki saham sebanyak 51,13% pada Bank Jatim Syariah. Kemudian ditengah pertumbuhan ekonomi Indonesia yang terkena dampak pandemi *Covid-19* sejak tahun 2019, Bank Jatim Syariah tetap mampu menunjukkan kinerja yang positif.

Mengingat bank merupakan bisnis kepercayaan, yang berorientasi pada laba, maka target utama pencapaian kinerja suatu bank adalah pada sisi keuangannya. Sebagai salah satu perusahaan dibawah naungan Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Jawa Timur, kinerja Bank Jatim sangat diperhatikan dalam rangka meningkatkan pembangunan ekonomi daerah secara berkelanjutan. Kinerja perusahaan ini dapat diukur menggunakan kinerja keuangan yang digunakan dalam mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba dan menunjukkan tingkat efisiensi keuangan suatu perusahaan.⁶ Berikut ini tabel beberapa hasil kinerja keuangan Bank Pembangunan Daerah tahun 2021.

⁵ Statistik Perbankan Syariah (November 2021), <https://www.ojk.go.id>, diakses pada 28 Februari 2022 pukul 22:33.

⁶ Mohamad Nur Utomo, dkk, *Green Business: Strategi Membangun Kewirausahaan Berdaya Saing dan Berkelanjutan* (Aceh: Syiah Kuala University Press, 2019), 34.

Tabel 1. 1
Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Tahun 2021

Karakteristik	Bank Jatim	Bank Jateng	Bank DKI
Asset	100,72 triliun	80,34 triliun	70,74 triliun
Laba Bersih	1,52 triliun	1,32 triliun	727,36 milyar
Ekuitas	10,91 triliun	8,76 triliun	9,70 triliun
DPK	81,87 triliun	65,35 triliun	57,71 triliun

Sumber: Data sekunder Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur⁷; Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah⁸, Bank DKI⁹.

Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui jika dilihat dari berbagai indikator kinerja keuangan tersebut, Bank Jatim menduduki peringkat pertama dengan perolehan aset sebesar 100,72 triliun, laba bersih tahun berjalan sebesar 1,52 triliun, ekuitas sebesar 10,91 triliun, dan Dana Pihak Ketiga sebesar 81,87 triliun. Dibandingkan dengan Bank Jateng yang memiliki aset sebesar 80,84 triliun, laba bersih tahun berjalan sebesar 1,32 triliun, ekuitas sebesar 8,76 triliun, dan Dana Pihak Ketiganya sebesar 65,35 triliun. Begitu juga Bank DKI yang hanya memiliki aset sebesar 70,74 triliun, laba bersih tahun berjalan sebesar 727,36 milyar, ekuitas sebesar 9,70 triliun, dan Dana Pihak Ketiga sebesar 57,71 triliun.

⁷ PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur: www.bankjatim.co.id, *Annual Report 2021*, diakses pada 28 Juni 2022 pukul 19:10.

⁸ PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah: www.bankjateng.co.id, *Annual Report 2021*, diakses pada 28 Juni 2022 pukul 19:20.

⁹ PT Bank DKI Jakarta: <https://bankdki.co.id/>, *Annual Report 2021*, diakses pada 28 Juni 2022 pukul 19:35.

Dalam hal produk dan layanan yang ditawarkan oleh masing-masing bank sangat beragam dan bervariasi yang tujuannya untuk memberikan kepuasan kepada nasabah terkait banyaknya keunggulan yang ditawarkan oleh bank dan pastinya tidak melenceng dari syariah Islam. Bank Jatim dalam Unit Usaha Syariah menawarkan produk jasa lainnya dalam bentuk SIMA atau Sertifikat Investasi Mudharabah Antar Bank Syariah yaitu sebagai partisipan dalam transaksi Pasar Uang Syariah; ikut andil dalam kegiatan Operasi Moneter Syariah seperti *Deposit Facility* atau Fasilitas Simpanan Bank Indonesia Syariah (FASBIS); maupun pemenuhan *reserve requirement* dan Operasi Pasar Terbuka Syariah dengan produk Sukuk Bank Indonesia (SukBI); memiliki Surat Berharga dari perdagangan Pasar Modal berupa SBSN (Surat Berharga Syariah Negara); Investasi dengan pendapatan tetap lainnya dalam bentuk produk RDSPU (Reksadana Syariah Pasar Uang) dan RDSPT (Reksadana Syariah Penyertaan Terbatas)¹⁰ Bank Jateng Syariah memfasilitasi nasabahnya dengan adanya Bank Garansi (*kafalah*), transfer dan *Real-Time Gross Settlement* (RTGS).¹¹ Sedangkan Bank DKI Syariah hanya menawarkan ATM Bank DKI Syariah.¹²

Diantara banyaknya bank syariah yang berada di Kota Kediri, peneliti tertarik menjadikan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri sebagai objek penelitian dengan pertimbangan bahwa Bank Jatim Syariah Kediri ini merupakan salah satu UUS dari PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) berbasis syariah di

¹⁰ <https://www.bankjatim.co.id/id/layanan/>, diakses pada 11 Februari 2022 pukul 09:10.

¹¹ <https://syariah.bankjateng.co.id/>, diakses pada 11 Februari 2022 pukul 09:25.

¹² <https://bankdki.co.id/id/product-services/layanan/>, diakses pada 11 Februari 2022 pukul 09:45.

Jawa Timur. Bank Jatim memiliki banyak kantor cabang syariah, salah satunya di Kota Kediri yang merupakan wilayah Eks-Keresidenan Kediri dan menjadi salah satu usaha pemerintah setempat untuk mengembangkan perekonomian masyarakat daerah sekitar Eks-Keresidenan Kediri tersebut dengan memberikan *service excellent* kepada para nasabah juga menarik sumber daya manusia *professional* dan unggul yang dibutuhkan oleh perbankan. Selain itu, keunikan yang dimiliki oleh Bank Jatim Syariah Cabang Kediri terdapat pada banyaknya penghargaan Kantor Cabang Syariah yang menjadi suatu keunggulan yang dimilikinya seperti predikat Kinerja Terbaik pada tahun 2018, juga mendapatkan *Certificate of Excellence* dengan 5 bintang berpredikat *Best Performance Award* pada tahun 2021 yang menunjukkan keberhasilan Bank Jatim Syariah Kediri dalam hal kinerja perusahaan yang diperoleh dari pencapaian target atau tujuan yang ditetapkan.

Dalam hal ini, kinerja Bank Jatim Syariah Kediri dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan, peningkatan tersebut bisa dilihat dari progress nasabahnya juga melalui kinerja keuangannya pada sisi aset, laba, pembiayaan maupun dana pihak ketiga. Berikut progress jumlah nasabah produk *funding* Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri dalam periode 2017-2021.

Tabel 1. 2
Jumlah Nasabah Berdasarkan Produk Funding Bank Jatim Syariah
Cabang Kediri dalam Periode 2017-2021

No.	Jenis	2017	2018	2019	2020	2021
1.	Giro	51	69	78	81	88
2.	Deposito	86	158	171	409	432
3.	Tabungan:					
	a. Haji	1,263	1,502	1,842	14,462	14,947
	b. Barokah	1,785	2,134	2,539	4,041	4,381
	c. TabunganKu	3,090	3,791	4,061	5,054	5,509
	d. Simple	3,154	4,038	4,459	5,085	6,521
	e. Rencana	-	-	37	34	37
	f. Barokah Sejahtera	-	-	12	5	-
	g. Umroh	86	91	97	125	128
	Total NOA	9,515	11,783	13,296	29,144	31,915

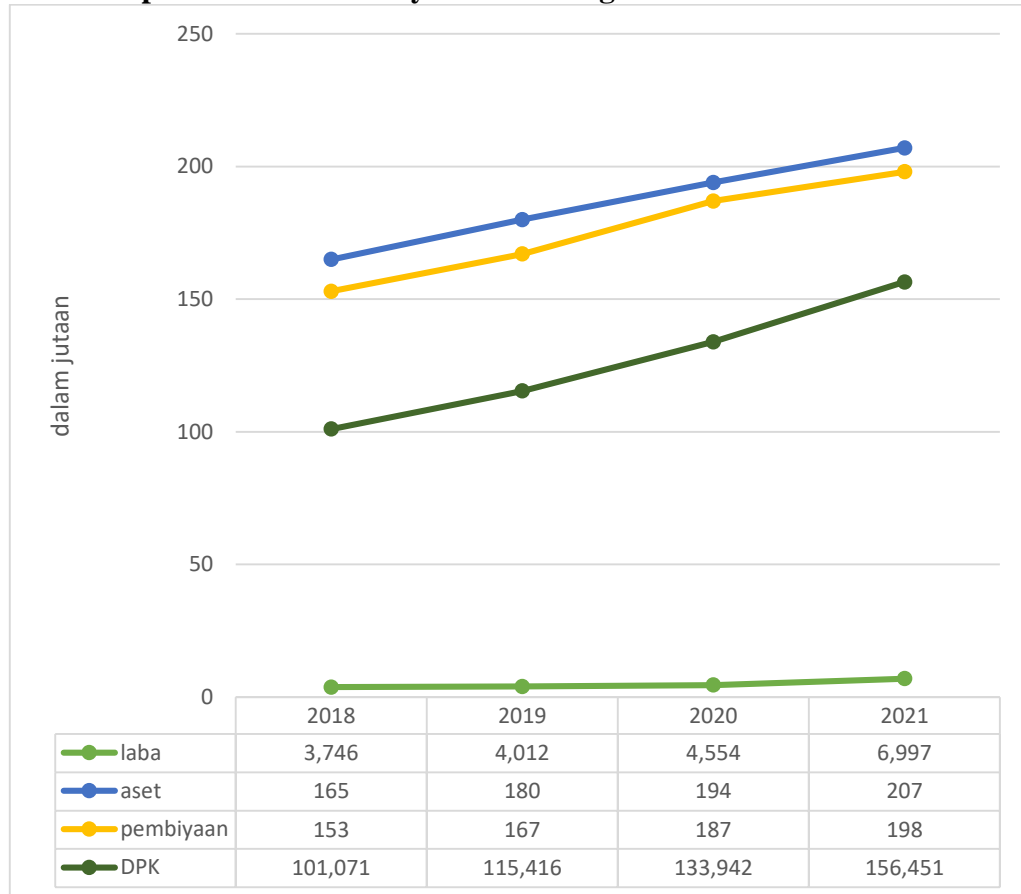
Sumber: Bank Jatim Syariah Cabang Kediri 2022.¹³

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa setiap tahunnya Bank Jatim Unit Usaha Syariah Cabang Kediri selalu mengalami peningkatan nasabah diberbagai produk *funding*-nya dari tahun ke tahun. Terlihat dalam segi *Number Of Account* atau jumlah nasabahnya yang selalu mengalami peningkatan. Terlebih pada tahun 2021 UUS Bank Jatim Cabang Kediri mengalami kenaikan nasabah pada semua produk *funding* dari 29,144 nasabah menjadi 31,915 nasabah.

¹³ Dokumentasi Bank Jatim Syariah Kediri, 22 Mei 2022.

Selain itu, berikut kinerja Bank Jatim Syariah Kediri pada sisi laba, aset, pembiayaan, dan dana pihak ketiga digambarkan pada grafik berikut ini:

Grafik 1.1
Pencapaian Bank Jatim Syariah Cabang Kediri tahun 2017 – 2021



Sumber: Bank Jatim Syariah Cabang Kediri 2022. ¹⁴

Melalui grafik diatas, dapat kita ketahui pencapaian kinerja yang dicapai oleh Bank Jatim Syariah Kediri antara lain:

1. Laba merupakan *profit margin* yang diperoleh bank yang berasal dari selisih antara pendapatan dan total biaya. Pada Bank Jatim Syariah Kediri indikator

¹⁴ Dokumentasi Bank Jatim Syariah Kediri, 27 Mei 2022.

laba mendapatkan Rp 6.997.000.000,- jika dibandingkan dengan tahun 2020 Rp 4.554.000.000,- laba Bank Jatim Syariah Kediri tumbuh sebesar 54%;

2. Aset, yaitu sumber daya/benda yang memiliki nilai moneter yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang diharapkan memberi manfaat dikemudian hari. Aset yang dimiliki oleh Bank Jatim Syariah Kediri pada tahun 2021 sebesar Rp 207.305.253.089,- jika dibandingkan dengan tahun 2020 Rp 194.642.225.504,- aset Bank Jatim Syariah Kediri tumbuh sebesar 7 %.
3. Pembiayaan merupakan kesepakatan dua belah pihak untuk pengadaan uang atau tagihan yang mewajibkan salah satu pihak mengembalikan uang atau tagihan tersebut berdasarkan tempo waktu yang disepakati oleh kedua belah pihak. Indikator pembiayaan mencapai Rp 198.429.000.000 jika dibandingkan dengan tahun 2020 Rp 186.764.427.000,- pembiayaan Bank Jatim Syariah Kediri tumbuh sebesar 6 %;
4. DPK (Dana Pihak Ketiga), merupakan dana yang dipercayakan masyarakat kepada bank berdasarkan kesepakatan yang telah ditentukan, bisa dalam bentuk giro, deposito, atau tabungan. Indikator dana pihak ketiga Bank Jatim Syariah Kediri mencapai Rp 156.451.000.000,- jika dibandingkan dengan tahun 2020 Rp 133.942.000.000,- dana pihak ketiga Bank Jatim Syariah Kediri tumbuh sebesar 17 %;

Dalam kinerja perusahaan yang optimal tersebut, disisi lain juga akan berhadapan pula dengan berbagai *problem* yang menyangkut kinerja karyawan. Artinya kinerja tersebut tidak selalu dalam kondisi yang baik, sebab dapat secara langsung maupun tidak langsung dipengaruhi berbagai faktor. Menurut Kasmir,

faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain *skill*, *knowledge*, rancangan kerja, *personality*, *leadership*, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, loyalitas, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.¹⁵

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survei Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pada Bank Jatim Syariah Kediri

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Jumlah Jawaban
Budaya Organisasi	8
Disiplin Kerja	6
Komitmen Organisasi	3
Loyalitas	3
<i>Leadership</i> (Kepemimpinan) & Gaya Kepemimpinan	2
Lingkungan Kerja	2
<i>Personality</i> (Kepribadian)	1
<i>Skill</i> (Kemampuan & Keahlian)	1
<i>Knowledge</i> (Pengetahuan)	0
Rancangan Kerja	0
Jumlah Responden Menjawab	26
Jumlah Keseluruhan Responden	35
Jumlah Responden Yang Tidak Menjawab	9

Sumber: Hasil Angket kepada Karyawan Bank Jatim Syariah Kediri, November 2021 (data diolah).¹⁶

Berdasarkan tabel 1.3 diatas kita mengetahui sebanyak 8 responden memilih budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri. Menurut Torang, budaya

¹⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 193.

¹⁶ Hasil Pra Penelitian Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Syariah Kediri yang dilakukan pada 23-24 November 2021.

organisasi adalah konsep dasar suatu organisasi meliputi sudut pandang keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*), dan sistem (*system*) yang dilihat menjadi ciri utama dan menjadi acuan dalam berperilaku bagi seseorang dalam suatu perusahaan.¹⁷ Budaya organisasi merupakan identitas yang menjadi pembeda antara satu perusahaan dan perusahaan lainnya, sehingga peran budaya organisasi ini sangat penting bagi suatu perusahaan. Karena tanpa adanya budaya organisasi, kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan tidak akan optimal, hal ini disebabkan suasana perusahaan yang buruk akibat dari ketidak produktifan sumber daya perusahaan.

Budaya organisasi yang ada di Bank Jatim Syariah Kediri ini memiliki keunikan dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Dikarenakan pada Bank Jatim Syariah Kediri ini, budaya organisasi diterapkan mengacu pada Bank Jatim Pusat yaitu budaya organisasi EXPRESI (*Excellence, Professional, Integrity, Synergy, Innovation*). Selain itu, terdapat kebiasaan lain yang menjadi ciri khas Bank Jatim Syariah Kediri seperti kegiatan mengaji pada hari rabu, kegiatan istighosah yang dilaksanakan setiap hari rabu minggu pertama, dan kegiatan jalan sehat/senam pada hari jumat, serta adanya kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan setiap hari selasa sore yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.¹⁸ Berikut ini bentuk penerapan dari nilai budaya organisasi Bank Jatim Syariah Kediri:

¹⁷ Syamsir Torang, *Organisai & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 107.

¹⁸ Debryna Suryadhani, Penyelia Akuntansi; Umum & SDM Bank Jatim Syariah Kediri, Wawancara oleh Penulis di Kediri, 23 November 2021.

Tabel 1. 4
Nilai-Nilai Budaya Organisasi Bank Jatim Syariah Kediri

Nilai Budaya Organisasi	Bentuk Perilaku
<i>Exellence</i> (Memberikan segala sesuatu melebihi ekspektasi)	Budaya ini ditunjukkan dengan <i>service excellent</i> yang diberikan kepada semua nasabah, nasabah datang selalu disambut dengan baik misalkan salam kemudian ditanyai keluhan dan kebutuhan apa yang diperlukan, karyawan BJS Kediri akan memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan nasabah, serta mengedepankan kesopanan dan kesabaran dalam menghadapi berbagai <i>personality</i> setiap nasabah.
<i>Professional</i> (Melaksanakan serta menguasai tugas dan tanggung jawabnya dengan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal)	Karyawan BJS Kediri diberikan porsi pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu mereka berkomitmen itu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
<i>Integrity</i> (Sikap konsisten dalam pemikiran dan perilaku serta jujur baik pada diri sendiri maupun orang lain berdasarkan nilai-nilai etika)	Menerapkan prinsip kehati-hatian dalam bekerja. Bersikap sewajarnya pada rekan kerjanya, transparan dan objektif dalam menghadapi masalah. Karyawan Bank Jatim Syariah Kediri menerapkan etika yang baik dan jujur bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan.
<i>Synergy</i> (Kerja sama yang saling menguntungkan yang dilakukan dengan komitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi kedua belah pihak)	Di Bank Jatim Syariah Kediri tidak jarang ditemui suatu kolaborasi antar tim untuk mencapai target perusahaan, misalkan kolaborasi antar unit pembiayaan dan unit marketing untuk menggaet nasabah baru.
<i>Innovation</i> (Kreativitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan menjadikan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara terus menerus sesuai kebutuhan nasabah)	Bank Jatim Syariah Kediri selalu memberikan pelatihan-pelatihan, serta sarana prasarana yang mendukung untuk karyawan berinovasi mengembangkan ide dan kreatifitas untuk kemajuan perusahaan. seperti adanya <i>J-Connect Mobile</i> yang merupakan bentuk inovasi untuk memudahkan nasabah bank jatim bertransaksi tanpa datang ke bank yang bersangkutan.

Sumber: Bank Jatim Syariah Cabang Kediri (data diolah).¹⁹

Untuk mengetahui parameter budaya organisasi dalam suatu organisasi diperlukan adanya indikator yang menunjukkan hakikat dari budaya bagi perusahaan, yaitu inovatif memperhitungkan resiko, memberikan kepedulian

¹⁹ Dokumentasi Bank Jatim Syariah Kediri, 27 Mei 2022.

terhadap problem pekerjaan, orientasi hasil yang ingin dicapai, fokus terhadap kepentingan dan kebutuhan karyawan serta kerjasama tim, gairah dalam bekerja serta konsistensi dalam kerja.²⁰

Berdasarkan berbagai pencapaian yang diperoleh Bank Jatim Syariah Kediri tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai perusahaan yang dimiliki oleh Bank Jatim Syariah Kediri ini berdampak pada meningkatkannya kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Kediri, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jatim Syariah Cabang Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana budaya organisasi yang ada di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri?
2. Bagaimana kinerja karyawan yang ada di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri?

²⁰ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Jakarta: Penerbit Deepublish, 2015), 14-15.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan atau gambaran mengenai budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat Akademis

Dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.
 - b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai informasi serta alat pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing karyawan dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan dan wawasan peneliti terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

E. Batasan Penelitian

Adapun Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk membatasi permasalahan pokok pada penelitian saja. Hal ini agar tidak terjadi kerancuan dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fendy Yoga Amputra dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri*, Mahasiswa IAIN Kediri (2020).²¹

Hasil dari penelitian tersebut adalah semua variabel penelitian baik pelatihan kerja, budaya kerja maupun kinerja karyawan pada Dealer Mobil Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri berada dalam kategori cukup baik. Persamaan penulis dengan peneliti sebelumnya yaitu pemilihan variabel penelitian budaya

²¹ Fendy Yoga Amputra, "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dealer Mobil Auto 2000 Jalan Suharmadji Kediri", (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kediri, 2020).

organisasi dan kinerja karyawan menggunakan metode kuantitatif.

Perbedaannya adalah objek penelitiannya yaitu di Bank Jatim Syariah Kediri.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan Bakhtiar dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang (KC) Kediri dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Blitar*, Mahasiswa IAIN Kediri (2020).²²

Penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil kategorisasi variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour* pada kategori sedang. Persamaan penulis dan peneliti sebelumnya adalah variabel budaya organisasi dan objek penelitiannya sama di Bank Jatim Syariah Kediri. Namun perbedaannya terletak pada adanya variabel *organizational citizenship behaviour* yang menjadi variabel Y, sedangkan penulis menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal Waldianto dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu*, Mahasiswa IAIN Bengkulu (2021).²³

Hasil penelitian dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan

²² Muhammad Ridwan Bakhtiar, Ali Samsuri, Dijan Novia Saka, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bank Jatim Syariah Kantor Cabang (KC) Kediri dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Blitar", *Jurnal Fenomena* 20 (2), 2020.

²³ Rizal Waldianto, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Bumida Syariah Kota Bengkulu", (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu, 2021).

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. Persamaan penulis dan peneliti sebelumnya adalah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian penulis pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sartika, dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Mataram Barat*, Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Mataram (2020).²⁴

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. Persamaan penulis dan peneliti sebelumnya adalah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya

²⁴ Sartika, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Layanan Pajak Pratama Mataram Barat", (Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, 2020).

terletak pada objek penelitian penulis pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ezra Zhafran Giani Muhammad, dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)*, Mahasiswa Universitas Brawijawa (2017).²⁵

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi konstruktif, budaya organisasi pasif-defensif, dan budaya organisasi agresif-defensif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Persamaan penulis dan peneliti sebelumnya adalah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif. Perbedaannya terletak pada objek penelitian penulis pada Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Kediri.

²⁵ Ezra Zhafran Giani Muhammad, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)”, (Skripsi Sarjana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Brawijaya, 2017).

G. Definisi Operasional

Secara utuh, penentuan variabel dan indikator serta definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5
Definisi Operasional, Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi menurut Torang, adalah konsep dasar suatu organisasi meliputi sudut pandang keyakinan (<i>belief</i>), norma (<i>norm</i>), nilai (<i>value</i>), dan sistem (<i>system</i>) yang dilihat menjadi ciri utama dan menjadi acuan dalam berperilaku bagi seseorang dalam suatu perusahaan. ²⁶	1. Inovatif dan memperhatikan resiko 2. Perhatian secara detail 3. Berorientasi terhadap hasil 4. Berorientasi terhadap SDM 5. Teamwork 6. Agresif dalam bekerja 7. Stabilitas kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja seseorang dilihat dari sisi kualitas dan kuantitas pencapaian seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan tanggung jawab penuh. ²⁷	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja	Likert

Sumber data: diolah oleh penulis

²⁶ Syamsir Torang, *Organisai & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 107.

²⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 14* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), 22.