

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh:

Atika Sholichah
NIM 12240062

Pembimbing :

Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag,M.Si.
NIP. 19741025 199803 2 001

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1267.A /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Atika Sholichah
NIM/Jurusan : 12240062/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 9 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 91 (A -)

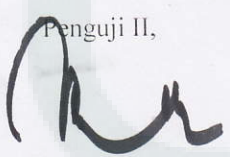
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

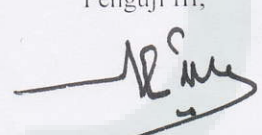
Ketua Sidang/Penguji I,


Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji II,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji III,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 15 Juni 2016

Dekan,


Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 196003101987032001





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Atika Sholichah
Nim : 12240062
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. wr.wb.


Yogyakarta, 20 Mei 2016

Mengetahui,

**Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah**


Drs. Muhammad Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing,


Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag.M.si.
NIP. 19741025 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atika Sholichah
NIM : 12240062
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 20 Mei 2016

Yang Menyatakan,



Atika Sholichah
NIM 12240062

HALAMAN PERSEMBAHAN

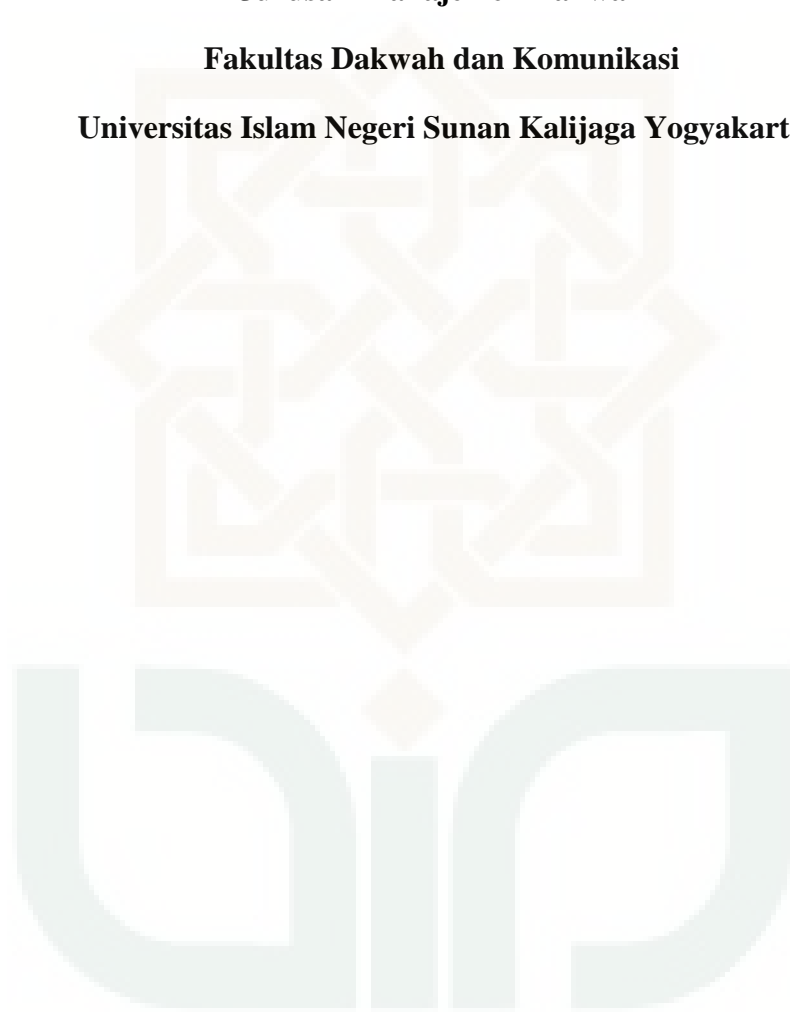
Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Almamaterku

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِذْ يُغَشِّيكُمُ النَّعَاسَ أَمَنَةً مِنْهُ وَيُنزِّلُ عَلَيْكُم مِّنَ السَّمَاءِ مَاءً لِّيُطَهِّرَكُم بِهِ
وَيُذْهِبَ عَنْكُم رِجْزَ الشَّيْطَانِ وَلِيَرْبِطَ عَلَى قُلُوبِكُمْ وَيُثَبِّتَ بِهِ الْأَقْدَامَ

“(Ingatlah), ketika Allah menjadikan kamu mengantuk sebagai suatu penenteraman daripada-Nya, dan Allah menurunkan kepadamu hujan dari langit untuk mensucikan kamu dengan hujan itu dan menghilangkan dari kamu gangguan-gangguan syaitan dan untuk menguatkan hatimu dan memerteguh dengannya telapak kaki(mu).”

QS. Al-Anfaal ayat 11¹

¹ Al-Qur'an, 8:11. Semua terjemahan ayat Al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Qur'an, 1971).

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini tak lepas lagi dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Dengan tulus, penyusun mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M. Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag,M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai.

5. Bapak Aris Risdiana, S. Sos.I., MM, selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.
6. Ibu Hj. Tejawati, S.H selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu dari awal kuliah sampai mengurus segala keperluan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
8. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya TU Jurusan Manajemen Dakwah.
9. Pimpinan dan seluruh staff PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang telah menjadi obyek penelitian saya dan mengizinkan serta menerima saya dengan baik.
10. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Abdul Ghofur dan Ibu Murtini dan adik saya Rif'an Yusuf yang telah memberikan doa, motivasi, materi serta segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi ini.
11. Saudara-saudara saya yang selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
12. Teman-teman jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2012 yang telah banyak membantu dan memberikan semangat kepada penyusun.

13. Serta pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung.

Kemudian hanya kepada Allah penyusun berdoa semoga kebaikan dan keikhlasan mereka mendapatkan balasan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari peneliti yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Hanya kepada Allah kami memohon ampun dan kepada-Nya kami mohon petunjuk. Semoga bermanfaat.

Yogyakarta, 20 Mei 2016

Penyusun

Atika Sholichah
NIM. 12240062

ABSTRAK

Atika Sholichah. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris baik simultan maupun parsial pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, dilengkapi dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian yakni karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Obyek penelitian ini dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Dalam menentukan responden, penelitian ini menggunakan teknik populasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS *Versi 21.0 for Wondows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,155 artinya 15,5% kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ artinya komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi $0,160 > 0,05$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sedangkan nilai signifikansi budaya organisasi $0,010 < 0,05$ artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Keyword : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E. Kegunaan Penelitian.....	13
F. Tinjauan Pustaka	13
G. Kerangka Teori.....	18
H. Hipotesis Penelitian.....	34

I. Sistematika Pembahasan	36
---------------------------------	----

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis Analisis Penelitian.....	39
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	39
C. Subjek Penelitian.....	45
D. Instrumen Penelitian.....	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49
F. Pengujian Instrumen Penelitian	51
G. Analisis Data Responden dan Variabel.....	52
H. Teknik Uji Prasyarat	53
I. Teknik Analisis Data.....	54

BAB III GAMBARAN UMUM PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA

A. Letak Geografis PT. BPRS Bangun Drajat Warga	57
B. Profil PT. BPRS Bangun Drajat Warga	57
C. Sejarah Berdirinya PT. BPRS Bangun Drajat Warga	59
D. Visi, Misi, dan Budaya Kerja PT. BPRS Bangun Drajat Warga	61
E. Komitmen Organisasi di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	62
F. Kinerja Karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	63
G. Pendiri PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	63
H. Kepengurusan PT. BPRS Bangun Drajat Warga	64
I. Kantor Pelayanan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	66
J. Logo PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	66

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	71
B. Analisis Deskriptif Responden.....	82
C. Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	86
D. Uji Asumsi Prasyarat	
1. Uji Normalitas	95
2. Uji Multikolinieritas.....	96
3. Uji Heteroskedastisitas.....	97
E. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	99
F. Uji Hipotesis	
1. Uji Hipotesis Mayor (Uji F).....	100
2. Uji Hipotesis Minor (Uji T)	102
3. Uji Koefisien Determinasi	104
G. Pembahasan.....	106
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	113
C. Keterbatasan Penelitian.....	114
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	118

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 2.1 Instrumen Penelitian Variabel Komitmen Organisasi	46
Tabel 2.2 Instrumen Penelitian Variabel Budaya Organisasi	47
Tabel 2.3 Instrumen Penelitian Variabeel Kinerja Karyawan	47
Tabel 2.4 Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi	56
Tabel 3.1 Nama-Nama Pendiri PT. BPRS BDW	63
Tabel 3.2 Susunan Pengurus PT. BPRS BDW	64
Tabel 3.3 Makna Logo PT. BPRS BDW	68
Tabel 3.4 Makna Logo PT. BPRS BDW	69
Tabel 4.1 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	71
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Pernyataan Komitmen Organisasi.....	72
Tabel 4.3 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	73
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pernyataan Budaya Organisasi	74
Tabel 4.5 Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Karyawan	76
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	77
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.10 Hasil <i>Try Out</i> Uji Reliabilitas Instrumen	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	81
Tabel 4.12 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82

Tabel 4.13 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4.14 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	84
Tabel 4.15 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	85
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi	86
Tabel 4.17 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.18 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	89
Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	90
Tabel 4.20 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	92
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	93
Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	95
Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian	97
Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Penelitian	98
Tabel 4.25 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	99
Tabel 4.26 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	101
Tabel 4.27 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	102
Tabel 4.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 1.2 Hipotesis Penelitian.....	36
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	40
Gambar 3.1 Susunan Kepengurusan PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	65
Gambar 3.2 Logo PT. BPRS Bangun Drajat Warga.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner <i>Try Out</i>	118
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	123
Lampiran 3 Hasil Isi Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi	128
Lampiran 4 Hasil Isi Kuesioner Variabel Budaya Organisasi	129
Lampiran 5 Hasil Isi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	131
Lampiran 6 Data Responden	132
Lampiran 7 Panduan Wawancara	133
Lampiran 8 Hasil Uji Data dengan SPSS	134
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	144

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebelum memasuki pembahasan, ada beberapa hal yang perlu dijelaskan dari judul penelitian ini. Penegasan ini dimaksudkan untuk membatasi persoalan dan menghindari salah penafsiran. Artinya, dengan adanya penegasan setiap kata, maka semuanya menjadi jelas, terarah dan mudah dipahami. Adapun istilah-istilah yang terdapat dalam judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** adalah :

1. Pengaruh

Pengertian pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

Dari pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh adalah daya yang dapat mengubah atau membentuk sesuatu yang lain, jika dikaitkan dengan judul diatas maka pengaruh adalah hubungan antara variabel. Dalam hal ini komitmen organisasi dan budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa, 2002), hlm. 849.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.²

Dari berbagai pendapat tentang komitmen organisasi tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

3. Budaya Organisasi

Menurut Jones mengutip bukunya Irham Fahmi budaya organisasi adalah sebagai sekumpulan nilai dan norma hasil berbagi yang mengendalikan interaksi anggota organisasi satu sama lain dan dengan orang di luar organisasi.³

Menurut Martin mengutip buku dari Poerwanto mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian sikap,

² Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 187-188.

³ Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 50.

nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi.⁴

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, dan norma-norma yang dibangun, dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya dalam berinteraksi baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

4. Kinerja Karyawan

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja pada dasarnya adalah semua yang dilakukan atau tidak dilakukan kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi.⁵

Sedangkan karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapat gaji atau upah.⁶

Menurut Anwar Prabowo Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja* menjelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) diartikan juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

⁴ Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hlm. 15.

⁵ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 273.

⁶ *Ibid.*, hlm. 273.

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁷

Dari berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja maupun prestasi kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya pada suatu lembaga, kantor atau perusahaan secara efisien dan tepat waktu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semat-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan masyarakat pedesaan.

Jadi yang dimaksud dari judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** adalah suatu penelitian yang berupaya ingin meneliti

⁷Anwar Prabowo Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, hlm. 67.

tentang tingkat kesediaan seorang karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi serta serangkaian sikap, nilai, norma-norma yang dibangun dan dianut dalam organisasi terhadap hasil kerja maupun prestasi kerja yang dicapai karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

B. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan. Persaingan antar perusahaan tersebut tidak terkecuali juga terjadi pada industri perbankan. Semakin ketatnya persaingan industri perbankan nasional saat ini, membuat lembaga keuangan dituntut untuk mampu bersaing guna menjaga eksistensinya. Selain itu, krisis keuangan global yang terjadi beberapa tahun terakhir juga menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi lembaga keuangan nasional. Krisis keuangan global telah menimbulkan dampak negatif terhadap sektor ekonomi nasional diantaranya berimbas pada rendahnya pertumbuhan ekonomi nasional. Dampak tersebut membuat perekonomian nasional menjadi lesu dan akhirnya berdampak terhadap kondisi perbankan nasional. Akibat krisis keuangan global yang terjadi beberapa tahun terakhir meliputi minimnya permodalan, meningkatnya kredit macet, serta

minimnya pembiayaan membuat sebagian besar bank nasional mengalami keterpurukan sehingga memaksa pemerintah melakukan likuidasi atau penutupan terhadap beberapa bank yang kinerjanya dinilai buruk.

Demi sebuah keberhasilan, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tentu harus bersaing dengan bank lain untuk mendapatkan konsumen atau nasabah. Terlebih lagi persaingan tersebut hadir dari sesama bank syariah yang berskala nasional maupun persaingan dengan bank konvensional yang lebih dominan dan telah berkembang pesat di Indonesia. Sebagai unit usaha yang sudah lama berdiri dan diterima sangat baik oleh masyarakat tentu merupakan suatu prestasi yang membanggakan. Pencapaian tersebut merupakan hasil dari kerja keras dan komitmen karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia akan berkualitas apabila memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses. Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya, untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merasakan bahwa

organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak akan meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi.⁸

Bagi PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang sangat penting. Selain dijaga dan dijunjung tinggi, PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta juga sering memberikan pelatihan terhadap karyawannya. Dengan begitu diharapkan akan muncul rasa kekeluargaan yang besar antar sesama karyawan dan juga rasa kesetiaan yang tinggi atas karyawan terhadap lembaga.⁹

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

⁸ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, hlm. 187.

⁹ Wawancara dengan Ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, hari Rabu, 4 Mei 2016 pukul 13.45 WIB di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan suatu kinerja.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer *and* Allen. Sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh Mooday *et al*, mempertahankan pendekatan tiga komponen komitmen di mana komitmen normatif dan kontinuan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrument pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Menurut Mayer *and* Allen beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen afektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Komitmen kerja (*work commitment*) adalah topik yang populer dalam penelitian mengenai pekerjaan berhubungan dengan sikap (*attitude*). Meningkatnya popularitas konsep komitmen kerja didasarkan pada keyakinan bahwa komitmen kerja memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga

kepada masyarakat secara keseluruhan. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.¹⁰

Karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta dalam hal berkomitmen dalam organisasi masih tergantung terhadap pribadi masing-masing karyawan. Komitmen karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta masih secara luas, artinya tidak hanya terpaku pada bidang mereka. Menurut narasumber, ada karyawan yang komitmennya bagus, maka akan meningkatkan tingkat kinerjanya sehingga jenjang karir di lembaga tersebut akan semakin meningkat. Namun, ada juga karyawan yang komitmennya sedang atau biasa-biasa saja, maka kinerjanya juga akan biasa-biasa saja sehingga jenjang karir karyawan tersebut hanya *stagnant* dan tidak akan meningkat. Mungkin hal tersebutlah yang menurut responden, karyawan di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta juga sering keluar masuk. Namun, tetap saja persentasenya hanya sedikit dibandingkan dengan karyawan yang tetap setia memilih bekerja di PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Karena menurut reponden, dalam hal ini lembaga atau perusahaan hanya mengakomodir. Selain perusahaan sudah melakukan pelatihan terhadap karyawan dan memelihara dengan baik karyawan yang merupakan aset tersebut, namun semua kembali lagi ke dalam pribadi

¹⁰ Diana Sulianti Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11: 1 (Maret, 2009), hlm. 31.

masing-masing karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.¹¹

Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawainya serta budaya organisasi yang ada, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pengelola dan pembentukan budaya organisasi yang baik sesuai dengan kebutuhan pengelola. Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga memiliki peranan sangat penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis.¹²

Budaya organisasi yang secara sistematis menuntut para pengelola untuk meningkatkan komitmen kerjanya pada organisasi. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya, individu yang ada dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi misi organisasi. Proses tersebut akan membentuk individu yang cakap, integritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan SDM yang berkualitas.

Sebagai lembaga yang sudah berdiri puluhan tahun, PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta tentunya juga memiliki budaya organisasi yang dijadikan panduan oleh karyawan-karyawannya. Namun, untuk diterapkannya keseluruhan budaya organisasi yang ada di PT. BPR

¹¹ Wawancara dengan Ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, hari Rabu, 4 Mei 2016 pukul 13.45 WIB di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

¹² Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 2009), hlm. 5.

Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta oleh karyawan memang belum, namun untuk beberapa budaya organisasi sudah diterapkan oleh karyawan. Diantaranya yang sudah diterapkan yaitu mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan, menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan dan bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses. Menurut responden budaya organisasi diterapkan sejalan dengan berjalannya pekerjaan sehari-hari dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan. Budaya organisasi yang positif dan diterapkan oleh karyawan sudah pasti akan meningkatkan kinerja daripada karyawan tersebut.¹³

Dari latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

¹³ Wawancara dengan Ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, hari Rabu, 4 Mei 2016 pukul 13.45 WIB di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh budaya organisasi apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

F. Tinjauan Pustaka

Pembahasan tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memang cukup banyak. Namun dalam

pembahasannya terdapat banyak perbedaan antara penelitian satu dengan yang lainnya. Berikut adalah penelitian yang membahas mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Ega Praja Rimata yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.¹⁴

Penelitian oleh Halimatussa'diah yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CDP) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.¹⁵

Penelitian oleh Firman Hernawan yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini yaitu ada

¹⁴ Ega Praja Rimata, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta*," Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014, hlm. Vii.

¹⁵ Halimatuss'diah, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta*," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015, hlm. X.

hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.¹⁶

Penelitian oleh Kiswoyo yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pada pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.¹⁷

Penelitian oleh M. Syarief Mufty yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji, tunjangan, bonus, kebijakan organisasional, manajer yang berkualitas, rekan kerja dan jadwal kerja fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial hanya menunjukkan bahwa variabel gaji dan rekan kerja berpengaruh positif signifikan sedangkan tunjangan, bonus, kebijakan organisasional, manajer yang berkualitas, jadwal kerja fleksibel tidak berpengaruh signifikan.¹⁸

¹⁶ Firman Hernawan, "*Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta*," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013, hlm. IX.

¹⁷ Kiswoyo, "*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.

¹⁸ M. Syarief Mufty, "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*," Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Penelitian oleh Diana Sulianti Tobing, yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif (X1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Komitmen Kontinuan (X2) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Komitmen Normatif (X3) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2).¹⁹

Tabel 1.1
Rangkuman Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Ega Praja Rimata	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta.	Komitmen Organisasi (X1)	Positif Signifikan
		Motivasi Kerja (X2)	Positif Signifikan
		Kepuasan Kerja(Y)	-
Halimatussa'diah	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta.	Budaya Organisasi (X)	Positif Signifikan
		Kinerja (Y)	-
Firman Hermawan	Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap	Kepuasan Kompensasi (X)	Positif Signifikan

¹⁹ Diana Sulianti Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11: 1 (Maret, 2009).

	Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta.	Kinerja Karyawan (Y)	-
Kiswoyo	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pegawai Iniversitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta	Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y)	Positif Signifikan -
M. Syarief Mufty	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta	Gaji (X1) Tunjangan (X1) Bonus (X1) Kebijakan Organisasional (X2) Manajer yang Berkualitas (X2) Rekan Kerja (X2) Jadwal Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Positif Signifikan Positif Tidak Signifikan Positif Tidak Signifikan Positif Tidak Signifikan Positif Tidak Signifikan Positif Signifikan Positif Tidak Signifikan -
Diana Sulianti Tobing	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan	Komitmen Afektif (X1) Komitmen Kontinuan (X2) Komitmen Normatif (X3) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Positif Signifikan Positif Signifikan Positif Signifikan - -

Sumber : Data Sekunder 2016

Berbeda dengan penelitian yang terdahulu, penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah: *pertama*, variabel penelitian yang digunakan yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan; *kedua*, tempat penelitian yaitu PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dengan demikian penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.” Merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing.

Newstrom memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan di mana pekerja mengidentifikasi dengan

organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja becampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Menurut Luthans komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: (a) sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Definisi komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine, dan Wesson adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turns over*).²⁰

²⁰ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, hlm. 187-188.

Dari berbagai pendapat diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen menurut Mayer dan Allen adalah :²¹

1) *Affective Commitment* (Komitmen Afektif)

Menyangkut keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi. *Affective Commitment* adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi. Mereka tinggal karena mereka menginginkan. Sebagai alasan emosional, atau *emotion-based*, dapat berupa perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan, dan perasaan kesenangan ketika menyelesaikan tugas pekerjaan.

2) *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan. *Continuance Commitment* adalah sebagai keinginan

²¹ *Ibid.*, hlm. 188-189.

untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya. Kita tinggal karena kita merasa perlu. Ini merupakan *cost-based reason* untuk tetap, termasuk masalah gaji, tunjangan, dan promosi, serta yang berkaitan dengan menumbangkan keluarga.

3) *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan. *Normative Commitment* adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban. Kita tetap tinggal karena memang seharusnya. Dengan demikian, merupakan alasan *obligation-based* untuk tetap dalam organisasi, termasuk perasaan utang budi pada atasan, kolega, atau perusahaan yang lebih besar.

2. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robert G. Owens kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berintraksi dengan orang

dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.²²

Menurut Phiti Sithi Amnuai dan Peter F. Drucker kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.²³

Menurut Edgar H. Schein kutipan dari Moh. Pabundu Tika menjelaskan bahwa budaya organisasi suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²⁴

Menurut Eldridge dan Crombie mengutip buku dari Wirawan, mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu organisasi yang menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan

²² Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 2.

²³ *Ibid.*, hlm. 4.

²⁴ *Ibid.*, hlm. 3.

karakteristik cara kelompok dan individu sama untuk menyelesaikan tugasnya.²⁵

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins, mengutip buku dari Poerwanto budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, yang mengacu pada suatu sistem dari makna bersama.²⁶

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins dalam bukunya budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan karangan Moh. Pabundu Tika menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut adalah:²⁷

1) Inisiatif Sendiri

²⁵ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 9.

²⁶ Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, hlm. 15.

²⁷ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan.....*, hlm. 10-12.

Inisiatif Sendiri adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/ perusahaan.

2) Toleransi terhadap tindakan beresiko

Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko. Suatu organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para pegawainya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/ perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/ perusahaan dapat diciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/ perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi/ perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk

bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakkan unit-unit organisasi dalam bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakkan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerja yang dihasilkan.

5) Dukungan manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi/ perusahaan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/ karyawan dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu

kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi/ perusahaan.

8) Sistem imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/ karyawan suatu organisasi/ perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja organisasi/ perusahaan menjadi terhambat.

9) Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/ karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/ perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan

perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/ perusahaan.

10) Pola komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan dan antara karyawan itu sendiri.

3. Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja merupakan terjemahan dari “*job performance*” atau “*actual performance*” yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya.²⁸ Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.²⁹

²⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 67.

²⁹ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), hlm. 549.

Sedangkan definisi karyawan menurut kamus lengkap bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga, kantor, atau perusahaan yang mendapat gaji atau upah.³⁰ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson mendefinisikan kinerja karyawan sebagai apa yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.³¹

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang dalam suatu lembaga, kantor, organisasi, atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

b. Aspek-AseK Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom terhadap formulir penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaannya, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan

³⁰ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa.....*, hlm. 273.

³¹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2002), hlm. 78.

(*inteligensi*), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.³²

Aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:³³

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.
- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

4. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan

³²Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya.....*, hlm. 563.

³³ *Ibid.*, hlm. 564.

berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*need to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normatif kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*).³⁴

Allen dan Meyer mengusulkan tiga konsep sebagai model dalam komitmen organisasi, yaitu: (1) komitmen afektif (*affective*), (2) komitmen berkelanjutan (*continuance*), dan (3) komitmen normatif (*normative*). Komitmen afektif sebagai keterikatan emosional seseorang pada organisasi, pengenalan organisasi dan pengembangan dalam organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakannya dalam organisasi yang tidak diperoleh dari organisasi lain, semakin nyaman dan dirasakan tinggi manfaatnya, semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Komitmen berkelanjutan dapat dinyatakan sebagai fenomena yang terstruktur sebagai hasil dari transaksi pegawai dengan organisasi dan investasi yang diberikan pada organisasi. Anggota akan mengkalkulasikan manfaat dan pengorbanan atas keterlibatannya menjadi anggota suatu

³⁴ Diana Sulianti Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11: 1 (Maret, 2009), hlm. 32.

organisasi, anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam organisasi jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi. Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan anggota tentang kewajiban yang diberikan kepada organisasi. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan terhadap keberadaan organisasi, baik materi maupun non materi, merupakan kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu. Tingkat komitmen normatif yang tinggi mengharuskan anggota mengingat kembali organisasinya.

Affective commitment dibentuk oleh kondisi pekerjaan dan pengharapan yang diperoleh. Tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. *Cotinuance commitment* dibentuk oleh kesesuaian gaji dan ketersediaan pekerjaan. Anggota organisasi tetap bertahan pada organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena anggota tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, *Normative commitment* dibentuk oleh nilai-nilai pribadi dan perasaan wajib. Keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, atau merupakan kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi karyawan adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi, dimana pada gilirannya organisasi memberikan hasil yang diinginkan dan diharapkan oleh karyawan untuk mencapai kepuasan kerja dalam kinerjanya.

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya keterikatan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi semakin baik kinerja organisasi atau kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual didukung dengan sumber daya yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individual yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.³⁵

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas lembaga atau perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam

³⁵ Jhon Soeprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 7.

organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

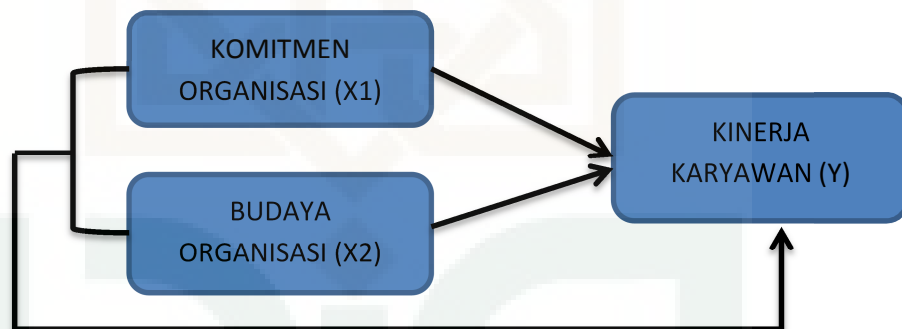
Faktor budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini seperti yang dilakukan oleh Little John bahwa variabel yang penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan bukan terletak pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi tetapi pada aspek-aspek kultural. Pada organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik, maka hal tersebut akan memudahkan pihak manajemen organisasi untuk mengarahkan pegawainya bekerja seperti yang diinginkan organisasi. Hal ini disebabkan dalam organisasi tersebut, aspek-aspek atau norma-norma yang ada telah mampu beradaptasi dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik akan bernilai bagi organisasi dan juga karyawan yang sudah memahami

keseluruhan nilai-nilai organisasi dalam budaya organisasi perusahaannya akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi sehingga karyawan tersebut mampu beradaptasi sesuai dengan tujuan organisasi dan akan menghasilkan suatu kinerja atau prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Berfikir
Hubungan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan



H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai hubungan komitmen organisasi dan budaya organisasi dengan kinerja maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis Mayor

Hipotesis mayor adalah hipotesis mengenai kaitan seluruh variabel dan seluruh subjek penelitian.³⁶ Adapun hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah

Ho : Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H1)

2. Hipotesis Minor

Hipotesis minor adalah hipotesis mengenai kaitan sebagian variabel, atau dengan kata lain pecahan dari hipotesis mayor.³⁷

Adapun hipotesis minor dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis Minor pertama

Ho : Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H2)

³⁶ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 26.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 26.

Hipotesis Minor Kedua

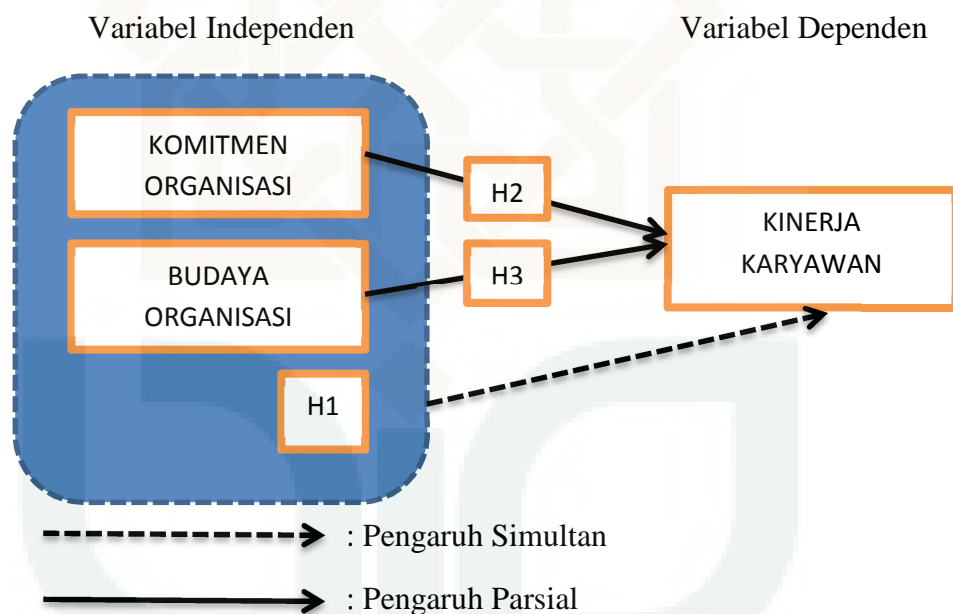
Ho : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H3)

Berdasarkan uraian diatas dapat digambarkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1.2

Hipotesis Penelitian Secara Simultan dan Parsial



I. Sistematika Pembahasan

Penyusunan penelitian ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 bab yaitu:

Bab pertama, berisi pendahuluan untuk mengantarkan peneliti secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari sembilan sub bab yaitu penegasan

judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori, hipotesis penelitian dan sistematika pembahasan. Bab pertama merupakan arah tujuan dari suatu penelitian.

Bab kedua, berisi metode penelitian untuk menjelaskan prosedur penelitian secara mendetail mengenai metode penelitian yang akan digunakan. Bab ini terdiri dari sembilan sub bab, yang terdiri dari jenis analisis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, analisis data responden, teknik uji prasyarat serta teknik analisis data. Bab kedua, dijelaskan tentang proses pelaksanaan penelitian.

Bab ketiga karena penelitian ini merupakan penelitian lapangan, maka digambarkan kondisi umum objek penelitian yang memuat tentang sejarah berdirinya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, Visi dan Misi, serta Struktur Organisasi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Bab ketiga, dijelaskan tentang aplikasi penerapan teori-teori yang ada pada objek penelitian.

Bab keempat, pada bab ini diadakan analisis data yang berupa analisis data responden, analisis instrumen penelitian dan interpretasi hasil, analisis regresi maupun hipotesis. Bab keempat merupakan pokok

penelitian dari isi pembahasan berdasarkan data yang telah diolah dengan argumen yang sesuai dengan teori-teori yang ada.

Bab kelima, mengakhiri pembahasan dengan menampilkan kesimpulan dan saran. Bab kelima berisi kesimpulan dari hasil pembahasan disertai dengan saran-saran untuk penelitian yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *SPSS Versi 21,0 for Windows*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,160 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,010 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mayor atau uji F diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,022 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek dan variabel dependen yang sama diharapkan menggunakan responden lebih banyak lagi sehingga hasilnya lebih variatif.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan variabel yang berbeda.

2. Bagi Lembaga

- a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, budaya organisasi yang benar-benar diterapkan oleh karyawan akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Maka dari itu PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta perlu mempertahankan budaya organisasi yang telah dibangun dengan memperbaiki aspek-aspek budaya yang dirasa kurang diterapkan oleh karyawannya.
- b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya,

komitmen karyawan PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta belum sepenuhnya baik. Sehingga pihak lembaga perlu lebih memberikan arahan-arahan berupa nasihat dan motivasi terhadap karyawannya supaya tingkat komitmen karyawannya terhadap lembaga meningkat.

- c. Pihak PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta perlu memberikan pemahaman lebih lanjut kepada karyawan mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi berupa dialog bersama atau acara *family gathering* yang kedua hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dipenelitian selanjutnya bisa dimasukkan variabel lainnya dengan menggunakan objek sampel yang berbeda.
2. Kurangnya informasi mengenai identitas karyawan secara pasti sehingga menjadi kendala bagi peneliti dalam penginterpretasian data.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- BukuLaporanTahunan BDW 2012.
- Data Perusahaan PT. BPRS BDW Th.2014.
- Departemen Pedidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2002.
- Diana Sulianti Tobing, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 11: 1, Maret, 2009.
- Fahmi, Irham, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Hadi, Syamsul, *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan*, cet ke-1, Yogyakarta: Ekonisisa, 2006.
- Halimatuss’diah, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pengelola Lembaga Corps Dakwah Pedesaan (CPD) Dukuh Gedongkiwo, Mantrijeron, Yogyakarta,” Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2015.
- Hernawan, Firman, “Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta” Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005.
- [Http://www.bprs-bdw.co.id](http://www.bprs-bdw.co.id).
- Kiswoyo, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,” Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Lampiran SK Direksi No. 05/SK.DIR/BDW/II/2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabowo, *Evaluasi Kinerja*.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Selemba Empat, 2002.

- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2012.
- Poerwanto, *Budaya Perusahaan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.
- Priyanto, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- , *SPSS : Untuk Analisis, Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Rimata, Ega Praja, "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS Indonesia Yogyakarta*," Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2014.
- Rivai, Veitzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Sekaran, Uma, *Metode Penelitian untuk Bisnis Jilid 2 Edisi ke-4*, Jakarta: Selemba, 2006.
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2000.
- Soeprihanto, Jhon, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, cet. Ke-14, Bandung: Alfabeta, 2009.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- , *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- , *statistika Untuk Penelitian*, Bandung: IKAPI, 2003.
- Sulistiorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Sukses Offset, 2009.
- Supranto, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2001.
- Taniredja, Tukiran, *Penelitian Kuantitatif Suatu Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Tanzen, Ahmad, *Pengantar Metode Penelitian*, Yogyakarta: Teras, 2009.

Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

