

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

Unisia Insan Indonesia)



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Eli Nurlaili

NIM. 16820101

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

YOGYAKARTA

2020

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)
Unisia Insan Indonesia)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

Oleh :

Eli Nurlaili

NIM.16820101

Dosen Pembimbing :

Hasan Al Banna, SEI., M.E

NIP.199003120000001301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-388/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ELI NURLAILI
Nomor Induk Mahasiswa : 16820101
Telah diujikan pada : Jumat, 08 Mei 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Hasan Al Banna, SEI., M.E
SIGNED

Valid ID: 5ed9e02269909



Penguji I
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 5ee04f2a46c31



Penguji II
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5ee061382c766

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Yogyakarta, 08 Mei 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5ee207a5d7432



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Eli Nurlaili

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Eli Nurlaili

NIM : 16820101

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 April 2020

Pembimbing

Hasan Al Banna, SEL., M.E
NIP.199003120000001301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eli Nurlaili
NIM : 16820101
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) UNISIA INSAN INDONESIA)**” adalah benar-benar hasil dari karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun mengambil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 06 April 2020

Penyusun



Eli Nurlaili
NIM.16820101

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eli Nurlaili
NIM : 16820101
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 3 Desember 2019

Yang menyatakan



Eli Nurlaili
NIM.16820101

MOTTO

***“EVERYDAY IS RACE,
THE LAST BUT NOT LEAST”***

(Anonymous)

“Semua orang jenius!

**Tapi jika anda menilai seekor ikan dari kemampuannya memanjat pohon,
ia akan menjalani hidupnya dengan percaya bahwa itu bodoh”**

(Albert Einstein)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah ku gapai

Namun...

Itu bukan akhir dari perjalanan, melainkan awal dari satu perjuangan”

Alhamdulillah...

Dengan ridho-Mu ya Allah, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayah dan Ibu

“Ranking -1” ku didunia

Tidak ada yang paling suci melainkan kasih sayang kedua orang tua

Setulus hatimu ibu, searif arahanmu ayah

Sebait doamu merangkul diriku dan petuahmu menuntunku untuk terus berjalan

Aku tahu ini tak sebanding dengan jasa dan perjuanganmu

Namun... mudah-mudahan dengan ini mampu menyelipkan kebahagiaan

Pengobat rasa lelah dan menjadi penyejuk di hati

Kakak dan adikku

Saudara kandungku yang luar biasa

Berjuta kata, tak mampu menguraikan rasa sayangku

Terimakasih sudah hadir menjadi orang-orang hebat dalam kehidupanku

Nailun Nazah Shihaf

Semangat dan kerja kerasmu... membuka mata bahwa hidup ini butuh perjuangan

Terimakasih segala suport, motivasi, dan waktunya

Teman-Teman

Perjuangan kita belum berakhir sampai disini

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I

كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئنشكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

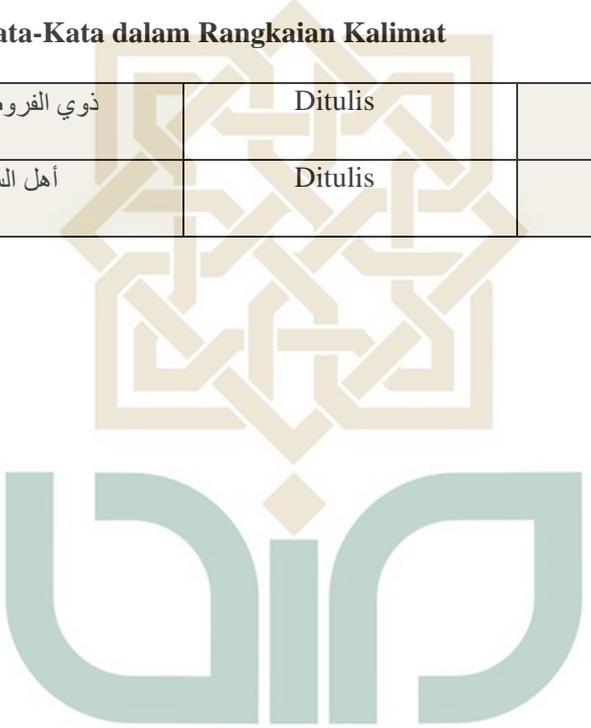
2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ataupun tugas akhir ini dengan baik dan tepat pada waktunya. Sholawat serta salam tetap tercurahkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan safaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah Peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik meskipun masih banyak kekurangan. Penelitian ini merupakan tugas akhir Program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Sugiyanto dan Ibu Nurizah yang senantiasa memberikan doa, semangat, motivasi, kasih sayang, dan tentunya banyak hal yang tidak bisa saya lupakan atas jasa-jasa mereka.
2. Bapak Dr. Phil Sahiron, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr.H.Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H.,M.S.I. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Joko Setyono, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

6. Bapak Hasan Al Banna, SEI.,M.E selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selama memberikan ilmu yang tentunya sangat bermanfaat bagi saya.
8. Seluruh pegawai dan Staff Tatat Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Pemimpin dan seluruh karyawan BPRS Unisia Insan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Kakakku tercinta Ika Kurnia dan juga adik-adikku tersayang Rian dan Rahma yang telah memberikan semangat, doa serta dukungan.
11. Nailun Nazah, yang tidak hentinya memberikan suport yang luar biasa dan menjadi sumber inspirasi serta motivasi saya dalam pengerjaan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
12. Sahabat-sahabat terbaik saya yang selalu memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan serta mau mendengarkan curahan hati saya untuk menjad lebih baik
13. Teman-teman PS C, yang telah memberikan dorongan dan semangat serta kebersamaan yang tidak akan pernah terlupakan.

14. Teman- teman seperjuangan Perbankan Syariah 2016 ,atas begitu banyak hal berharga yang sudah sama-sama kita lewati selama ini,dan begitu banyak pelajaran yang dapat kita ambil selama berada di bangku perkuliahan.
15. Teman-teman KKN 99 kelompok Kanigoro yang sudah pernah memberikan moment terbaik selama KKN.
16. Sahabat PMII Ekuilibrium terkhusus untu Platinum Corp yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.

Semoga Allah SWT snantiasa membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.bagi peneliti umumnya kepada para pembaca.

Yogyakarta, 23 Maret 2020
Hormat Saya

Eli Nurlali
NIM.16820101

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRACT	xxi
ABSTRAK	xxii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KERANGKA TEORI	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. Budaya Organisasi.....	21
3. Lingkungan Kerja	28
4. Komunikasi Organisasi.....	34
B. Telaah Pustaka.....	40
C. Pengembangan Hipotesis	45
1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	45

2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	46
3. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan kinerja karyawan.....	47
D. Kerangka Pemikiran	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Sumber dan Teknik Penelitian	49
1. Sumber Data	49
2. Teknik Pengumpulan Data	50
C. Populasi dan Sampel	51
1. Pupulasi	51
2. Sampel	52
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
1. Variabel Independen.....	52
2. Variabel Dependen	53
E. Teknik Analisis Data	55
1. Uji Instrumen Data	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Objek Penelitian.....	60
1. Letak Geografis	60
2. Sejarah	60
3. Visi dan Misi	61
4. Struktur Organisasi	61
B. Analisis Deskriptif Responden.....	62
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	65
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
C. Hasil Uji Instrumen Data.....	66

1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas	68
D. Uji Asumsi Klasik	69
1. Uji Normalitas	69
2. Uji Multikolinieritas	70
3. Uji Heteroskedastisitas	71
E. Uji Hipotesis.....	72
1. Analisis Linier Berganda	72
2. Uji F.....	74
3. Determinasi R ²	75
4. Uji T.....	76
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....	78
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Keterbatasan Penelitian	90
C. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN_LAMPIRAN.....	xxiv

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Perkembangan Jumlah Kantor, Asset dan DPK Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2019	3
Tabel 1.2 Keuangan Tahunan BPRS Unisia Insan Indonesia	9
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	40
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	50
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan	62
Tabel 4.2 Usia Karyawan.....	62
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan	63
Tabel 4.4 Penghasilan Karyawan.....	64
Tabel 4.5 Lama Bekerja Karyawan.....	65
Tabel 4.6 Uji Validitas	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	70
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.12 Uji F	73
Tabel 4.13 Uji R ²	74
Tabel 4.14 Uji T.....	75
Tabel 4.15 Hasil Pembahasan	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS Unisia Insan Indonesia	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	xxv
Lampiran 2	xxxii
Lampiran 3	xlvii
Lampiran 4	liv
Lampiran 5	lv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of organizational culture, work environment, and organizational communication on employee performance. This research was conducted at the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Unisia Insan Indonesia. The population in this study were all employees of BPRS Unisia Insan Indonesia, amounting to 37 employees, and the sampling technique used saturated samples, which made the entire population as a sample. The data taken in this study is to use primary data by distributing questionnaires to all respondents, and conducting interviews with the company's HR head. The data analysis technique in the study was to use multiple linear regression analysis with SPSS version 16.00 data analysis tools.

The results of this study indicate that organizational culture, work environment, and organizational communication simultaneously have a positive effect on employee performance. Partially, organizational culture variables have a positive and significant effect on employee performance with t count $2.708 > t_{table} 2.02619$ and significance value of $0.011 < 0.05$. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance with t count $2.105 > t_{table} 2.02619$ and significance value of $0.043 < 0.05$. Organizational communication variable has a positive and significant effect on employee performance with t count $2.629 > t_{table} 2.02619$ and significance value of $0.013 < 0.05$.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment, Organizational Communication, Employee Performance*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan BPRS Unisia Insan Indonesia yang berjumlah 37 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data yang diambil di dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuisisioner kepada seluruh responden, dan melakukan wawancara kepada kepala SDM perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ialah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan alat analisis data SPSS versi 16.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,708 > t_{table} 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,105 > t_{table} 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2,629 > t_{table} 2,02619$ dan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah yaitu suatu badan usaha yang melaksanakan kegiatan usahanya berasaskan prinsip syariah. Berdasarkan pasal 2 UU No.21 Tahun 2008, perbankan syariah dalam usahanya berasaskan pada tiga prinsip yaitu prinsip syariah, demokrasi ekonomi, serta prinsip kehati-hatian. Menurut pasal 18 UU No.21 Tahun 2008, bank syariah ini terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Adapun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bank syariah yang dalam tindakan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.¹

Perbankan syariah ini mulai diakui keberadaannya setelah dikeluarkannya UU No.7 Tahun 1992 mengenai bank yang menggunakan konsep bagi hasil, walaupun tidak disebutkan secara jelas terkait prinsip syariahnya. Setelah itu Bank Muamalat yang merupakan bank Islam pertama yang mulai beraktivitas di Indonesia. Eksistensi perbankan syariah semakin menguat setelah disahkannya UU No.10 Tahun 1998 sebagai amandemen dari UU No.7 Tahun 1992. Dalam undang-undang yang telah diperbaharui disebutkan bahwa Bank Umum ataupun Bank Perkreditan Rakyat yang beroperasi secara konvensional dan/atau berasaskan prinsip syariah. Lalu, pada tahun 2008 disahkannya UU No.21 Tahun

¹<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses pada 27 Desember 2019 pukul 12.30 WIB

2008 oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono mengenai Perbankan Islam, dan regulasi ini yang dipakai hingga sekarang (Al-Hamid, 2019).

Dibalik kemajuan regulasi perbankan syariah, diperoleh sebuah fakta bahwa kehadiran perbankan dengan sistem syariah ini sebagai respon atas permintaan masyarakat Indonesia yang mengharapkan bank bebas bunga. Namun, sesudah dilegalkan beroperasi di Indonesia pada tahun 1992, perbankan syariah tidak mengalami perkembangan yang begitu pesat. Kemudian setelahnya muncul fakta baru bahwa perbankan syariah adalah lembaga keuangan yang efektif dan tetap stabil saat runtuhnya kurs mata uang. Sebagaimana yang diketahui bahwa pada tahun 1997-1998 pernah terjadi krisis moneter yang mengakibatkan kerugian besar-besaran pada industri keuangan di Indonesia. Akan tetapi, pada saat itu perbankan syariah justru memperlihatkan kekuatannya dengan hanya mengalami kerugian secara operasional. Sedangkan kebalikannya, perbankan konvensional mengalami *negative spread* (Huda dan Heykal, 2010).

Pergolakan politik dan moneter yang terjadi tidak memberikan konflik yang begitu buruk, dapat dilihat bagaimana perbankan syariah semakin berkompetisi di dunia finansial dengan tetap menjaga tingkat stabilitasnya dari persaingan yang tidak sehat. Tercatat bahwa dalam Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Syariah, perbankan syariah memiliki jaringan sejumlah 1.919 Bank Umum Syariah (BUS), 381 Unit Usaha Syariah (UUS), serta 617 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pada tahun 2019 (Tabel 1.1). Meskipun mempunyai jaringan yang cukup banyak, akan tetapi secara spesifik jaringan kantor perbankan syariah masih begitu

sedikit yang terdapat di berbagai daerah.²

Tabel 1. 1 Perkembangan Jumlah Kantor, Asset dan DPK Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2019

Indikator	Periode									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Desember
BUS	1.226	1.052	1.756	2.009	2.163	1.990	1.869	1.825	1.868	1.919
UUS	285	360	541	613	320	311	332	344	347	381
BPRS	436	519	559	565	276	283	453	441	495	617
Asset (miliar Rp)	97.519	145.467	195.018	242.276	272.343	296.262	356.504	424.181	451.202	524.564
DPK (miliar Rp)	76.036	115.415	147.512	183.534	217.859	231.175	279.333	334.888	354.421	416.558

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Syariah (2010-2019)

Keterangan :

BUS (Bank Umum Syariah)

UUS (Unit Usaha Syariah)

BPRS (Badan Pembiayaan Rakyat Syariah)

DPK (Dana Pihak Ketiga)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah kantor perbankan syariah di Indonesia tidak selalu naik setiap tahunnya. Seperti Bank Umum Syariah (BUS). Sedangkan perkembangan kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menjelaskan bahwa setiap tahunnya mengalami kenaikan, dan pada tahun 2016 sampai dengan 2019 mengalami kenaikan yang signifikan.

Akan tetapi berdasarkan data dari OJK, saat ini *market share* perbankan syariah masih rendah atau masih kecil yaitu 5,90 % dibandingkan dengan *market share* perbankan konvensional yang berkisar 94,10%. Menurut Direktur

²<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah--Desember-2019.aspx> diakses pada 05 Maret 2020 jam 15.26 WIB

Perbankan Syariah, di OJK Dhani Gunawan Idhat mengemukakan bahwa ada tujuh hambatan yang menyebabkan perbankan syariah lambat berkembang di Indonesia yaitu belum selarasnya visi antar pemerintah dan pihak otoritas, modal yang masih kalah dengan bank konvensional, pengembalian dana ke nasabah masih cukup tinggi, produk yang tidak variatif, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang belum mumpuni, pengertian dan kesadaran masyarakat masih begitusedikit, dan kebijakan serta pengawasan yang kurang optimal.³

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Aam Slamet Rusydiana yang mengemukakan adanya salah satu faktor yang menjadi penghambat berkembangnya industri perbankan syariah di Indonesia yaitu belum memadainya sumber daya manusia yang terdidik dan profesional (Rusydiana dan Slamet, 2016). Menurut Amirus Sodiq, faktor yang pertama yaitu sedikitnya wawasan praktisi bank syariah, baik pada sisi perluasan bisnis ataupun pada sisi syariah. Hal tersebut dikarenakan belum terwujudnya Sumber Daya Manusia yang berfokus pada bidang ekonomi syariah. Akibatnya, dalam penerapannya perbankan syariah seringkali terjadi penyimpangan pada prinsip syariah. Kedua, *supply oriented*. Dimana praktisi hanya dapat menerangkan apa yang mereka pahami namun tidak dapat menanggapi apa yang ditanyakan oleh masyarakat. Ketiga, belum tercukupinya Sumber Daya Manusia yang terlatih dan berpengalaman, termasuk dalam teknis manajerial (Sodiq, 2018).

Sumber Daya Manusia yang belum memadai menjadi penghambat

³<https://finance.detik.com/moneter/d-3076959/7-hambatan-yang-buat-bank-syariah-lambat-berkembang-di-ri> diakses pada 18 Januari 2020 jam 15.30 WIB

perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia. Salah satu cara untuk melihat kualitas Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan yaitu dengan melihat kinerjanya. Yang mana kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang diperoleh sesuai dengan persyaratan-persyaratan. Suatu pekerjaan tentunya mempunyai persyaratan untuk mencapai suatu tujuan yang bisa disebut juga dengan standar pekerjaan. Adapun seseorang yang mempunyai hasil kerja yang lebih tinggi dari pada seseorang yang mempunyai hasil kerja dengan standar yang ada maka dapat dikatakan seseorang tersebut mempunyai kinerja yang bagus. Di era modern seperti sekarang, kinerja karyawan perlu lebih dikembangkan karena adanya kemajuan teknologi yang pesat yang telah menyebar ke sektor perbankan nasional. Maka dengan adanya hal tersebut karyawan semakin unggul dengan adanya teknologi yang sudah ada (Bangun, 2012).

Untuk bersaing di era modern seperti sekarang, karyawan maupun Sumber Daya Manusia pada perusahaan harus memperlihatkan kinerja yang bagus yaitu dengan dikelolanya secara baik dan profesional. Hal tersebut perlu dilakukan agar dapat terciptanya keseimbangan antara kebutuhan Sumber Daya Manusia sesuai dengan target untuk memajukan suatu perusahaan. Perkembangan suatu perusahaan bergantung kepada tenaga kerja untuk menjaga produktivitas suatu perusahaan (Rivai *dkk.*, 2010).

Secara umum, kinerja pada setiap individu dilatarbelakangi oleh beberapa faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti (2010) mengutarakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja serta disiplin kerja. Dimana ketiganya berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari, Muis dan Hamid (2012) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja. Dimana ketiganya mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Baba (2012) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kompetensi, komunikasi organisasi, dan budaya organisasi. Dimana ketiganya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Sendow dan Mekel (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja. Dimana ketiganya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Sidanti (2015) di dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dimana ketiganya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Carolina (2015) yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas. Dimana ketiganya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir. Dimana ketiganya juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari adanya beberapa penelitian diatas, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana budaya organisasi memberikan pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi sehingga dituntut untuk melakukan inovasi guna menghadapi perubahan dan berupaya menyusun

kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan (Baba, 2012)

Apabila pada suatu organisasi tidak adanya suatu budaya yang diterapkan dalam organisasi tersebut, maka karyawan yang menjalankan pekerjaannya akan merasa tertekan dengan peraturan yang mengharuskan bekerja setiap hari tanpa adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap karyawan. Perasaan karyawan yang mungkin akan muncul seiring dalam bekerja pada perusahaan tersebut, karena tidak adanya suatu kegiatan yang dibudayakan untuk mempererat kekeluargaan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Tidak hanya itu, kecenderungan karyawan merasa tidak berani dalam mengambil suatu risiko diantara beberapa pilihan yang muncul dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga hal itu akan berdampak pada kinerja organisasi yang menghambat pencapaian visi, misi, dan tujuan pada perusahaan tersebut.

Tidak hanya budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Hidayat dan Muhammad Taufiq (2012) merupakan suatu sumber informasi dan tempat dalam melakukan suatu aktifitas kegiatan di dalam perusahaan. Maka dari itu perlu adanya kondisi lingkungan kerja dimana para karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman dan betah ketika berada di dalam ruangan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena, menurut Sedarmayanti (2011) kinerja karyawan yang baik akan tercipta apabila lingkungan kerjanya baik dan juga kondusif, maka hal tersebut tentunya akan menciptakan suatu hasil kerja yang optimal. Jika suatu keadaan lingkungan kurang baik, maka akan mengakibatkan sistem kerja yang tidak efisien.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi sebagai suatu hal yang dianggap penting sebab segala proses dari perencanaan dan pengorganisasian tidak akan bisa berjalan dengan lancar tanpa adanya komunikasi yang baik. Dalam pelaksanaan pekerjaannya, komunikasi sangat diperlukan baik terhadap sesama karyawan ataupun antar atasan dan bawahan. Dengan adanya komunikasi karyawan diharapkan dapat memahami adanya instruksi ataupun perintah dari pimpinan pada saat melaksanakan tugasnya. Dengan komunikasi juga, karyawan diharapkan dapat melakukan kerjasama antara satu karyawan dengan yang lainnya (Wahyono, 2010).

Berdasarkan pada uraian diatas kinerja karyawan akan berjalan lebih baik jika mengaitkan dengan ketiga faktor tersebut yakni budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi. Dengan adanya ketiga faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya tujuan dari perusahaan. Maka dari itu, peneliti tertarik dan ingin mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan yang terdapat di suatu perusahaan.

Adapun objek penelitian ini yaitu pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia yang terletak di Jl. Cik Di Tiro No.1, Terban, Kec. Gondokusuman, Yogyakarta, DIY. BPRS Unisia Insan Indonesia mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2016 dan mengantongi izin dari OJK pada tanggal 17 Maret 2016 serta mendapat izin dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-2434676.AH.01.01 Tahun 2015. Saat ini BPRS Unisia

Indonesia terdiri dari satu bank pusat yaitu di Jl. Cik Di tiro dan dua kantor kas yaitu di Bantul dan Sleman.⁴

Alasan peneliti memilih objek penelitian di BPRS Unisia Insan Indonesia dikarenakan perusahaan ini masih tergolong baru yaitu berumur 4 tahun dan saat ini sudah memiliki 2 kantor kas di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Kemudian perusahaan tersebut juga telah mendapatkan award dari majalah Infobank selama di tahun 2018 dan 2019 sebagai 66 BPRS terbaik secara nasional dan BPRS Unisia Insan Indonesia menempati urutan ke-28. Penghargaan ini menunjukkan bahwa BPRS Unisia Insan Indonesia memasuki kategori baru dengan aset 50 milyar sampai 100 milyar, yang dimana pada tahun 2018 mereka berada pada kategori aset 25 milyar sampai 50 milyar.⁵

BPRS Unisia Insan Indonesia memiliki kondisi keuangan yang tergolong baik selama 3 tahun terakhir. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan asset pada tabel berikut.⁶

Tabel 1. 2 Keuangan Tahunan BPRS Unisia Insan Indonesia

No	Tahun	Aset (Ribuan Rp)
1	2017	31,886,029
2	2018	45,878,863
3	2019	50,873,721

⁴https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7876/INTAN%20%20ARIESTA%20K.C_152_13102.pdf?sequence=1 diakses pada 25-02-2020 pukul 15.00 WIB

⁵<http://www.banksyariahuui.co.id/detail-news-infobank-award-bank-syariah-unisia-insan-indonesia-persembahan-untuk-nasaba-35.html> di akses pada 2-03-2020 pukul 18.00 WIB

⁶<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx> diakses pada 13-05-2020 pukul 11.00 WIB

Sumber: Laporan Publikasi OJK

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kondisi keuangan BPRS Unisia Insan Indonesia mengalami kenaikan setiap tahunnya. Artinya kinerja perusahaan BPRS Unisia Insan Indonesia sudah berjalan cukup baik. Hal ini juga didukung dengan diperolehnya penghargaan-penghargaan. Pada tahun 2017 perusahaan tersebut mendapat penghargaan dari Infobank dengan predikat yang sangat bagus dalam kinerja keuangan. Dimana laba bersih pada tahun itu meningkat sebesar 729,65% atau menjadi Rp612,58 juta dari tahun sebelumnya rugi sebesar Rp97 Juta. Dengan adanya penghargaan tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi dibangun dan diterapkan pada BPRS Unisia Insan Indonesia.

Mengacu pada uraian di atas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai kinerja karyawan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi. Untuk itu peneliti melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang di temukan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia?

2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Bersifat Teoritis
 - a. Untuk melatih diri dalam berpikir secara ilmiah yaitu dengan berdasarkan atas disiplin ilmu atau pengetahuan yang didapatkan saat berada di bangku perkuliahan khususnya berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Untuk memperluas suatu informasi yang dapat berupa sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam melakukan suatu penelitian.
2. Bersifat Praktis

Untuk memahami bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berdampak terhadap kinerja yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam membangun kebijakan untuk mengembangkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Supaya penelitian yang tertera di dalam penulisan skripsi ini bisa dengan mudah tersampaikan dengan runtut, serta mampu memberikan kemudahan bagi para pembaca dalam mendapatkan suatu uraian mengenai apa yang menjadi pokok pembahasan, maka dari itu penulis menggunakan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi latar belakang permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, menjelaskan mengenai teori yang akan digunakan oleh peneliti melalui acuan penelitian terdahulu. Bab ini juga menggambarkan hipotesis serta kerangka teori penelitian.

BAB III Metode Penelitian, bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini berupa gambaran objek penelitian, analisis deskriptif responden, hasil validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, bab ini berupa kesimpulan dari hasil analisis penelitian serta terdapat saran yang dapat ditunjukkan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Unisia Insan Indonesia. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 16, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Unisia Insan Indonesia. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada dasarnya suatu penelitian pasti ada keterbatasan dan kelemahan dalam melakukan penelitian. Begitu juga dengan penelitian ini mempunyai keterbatasan dan kelemahan dalam melakukan penelitian. Adapun kelemahan dan keterbatasan di dalam penelitian ini ialah:

1. Penyebaran kuisisioner yang dilakukan di dalam penelitian ini hanya melalui prantara yaitu *Human Resource Development* (HRD) pada BPRS

Unisia Indonesia sehingga tidak bisa langsung memberikan dan melihat karyawan dalam pengisian kuisioner.

2. Sumber dari data sekunder di dalam penelitian ini sangat sedikit hal ini karena sulitnya peneliti mencari referensi dan objek penelitian baru memberi izin untuk dilakukannya penelitian.

C. Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran kepada penelitian selanjutnya ialah lebih dimatangi kembali hal-hal yang mempengaruhi variabel dependen dan juga memerhatikan kembali jumlah karyawan kedepannya karena itu sangat penting dalam melakukan pengolahan data.

2. Bagi Perusahaan

Saran untuk perusahaan ialah mempertahankan budaya yang membentuk karakter karyawan dan meningkatkan kembali komunikasi yang dilakukan pemimpin kepada karyawannya. Perusahaan juga harus lebih bersiap dalam bersaing antar perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- AKBAR, M. A. (2015) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Al-Hamid, T. (2019) 'Perkembangan Perbankan Syariah (2009-2018) di Indonesia dan SDM nya', *STAIN Sorong*.
- Anshari, H., H.Masjaya and Amin, H. J. (2014) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur', *Administrative Reform*, 2(3).
- Baba, A. (2012) 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Matos', *Ekonomi dan Keuangan*, 18(4).
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brury, M. (2016) 'Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong', *Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Carolina, A. (2015) 'Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado', *EMBA*, 3(2).
- Ermawan, E. R. (2011) *Organization Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, S. and Majid, M. S. A. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh', *Magister Manajemen*, 2(1).
- Fahmi, I. (2011) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrurazi, R., Ghalib, S. and Arifin, H. (2014) 'Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin', *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 1(1).
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Hefni, H. (2015) *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Hidayat, Z. and Muhammad Taufiq (2012) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang', *Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(1).

Huda, N. and Heykal (2010) *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: kencana Prenada.

Imam Machali (2018) *Statistik Manajemen Pendidikan*. 1st edn. Edited by S. Sumarni. Yogyakarta: CV Istana Agency.

Khusna, N. (2015) 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Suntek Alliance Jepara)'. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.

Maharani, I. and Efendi, S. (2017) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia', *ilmu Manajemen*, 13(2).

Marta, J. D. and Triwijayanti, D. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT X', *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2).

Masmuh, A. (2013) *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Massie, R. (2015) 'Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara', *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).

Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mirza Asmi Akbar (2015) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), p. 13.

Muheriono (2014) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ningrum, N. L., Prasetya, A. and Reza, M. F. (2014) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Administrasi Bisnis*, 2(1).

Nur'aini, V. M. (2018) 'Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KSPPS Bimo Muntilan)'. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.

Nur, M., Al, R. and Amalia, E. (2016) 'Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam Di Perguruan Tinggi Dengan', (August). doi: 10.13140/RG.2.1.2229.5764.

Pace, R. W. and Faules, D. F. (2010) *Komunikasi Organisasi: Strategi*

Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Edited by Mukhlis. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Potu, A. (2013) 'Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado', *EMBA*, 1(4).

Pratiwi, R. (2012) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar'. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.

Riani, A. L. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Rivai, V. *et al.* (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rizky, R. C., Widyaningrum, M. E. and Negoro, B. K. (2017) 'engaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Tangguh Pratama', *Manajemen Branchmark*, 3(2).

Rusydiana and Slamet, A. (2016) 'Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process', *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(2).

Sari, R., Muis, M. and Hamid, N. (2012) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar', *Analisis*, 15(5).

Sedarmayanti (2011) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Sumber Sari.

Sendow, J. and Mekel, P. A. (2015) 'Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo', *EMBA*, 3(1).

Shihab, M. Q. (2006) *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keselarasan Al-Quran*. Jakarta: Lentera Hati.

Siagian, S. . (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sidanti, H. (2015) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun', *Jibeka*, 9(1).

Sodiq, A. (2018) 'Analisis Swot Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia', *Malia: Journal Of Islamic Banking and Finance*, 1(1).

Suddin, A. (2012) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta', *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 4(1).

- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. 7th edn. Bandung: Alfabeta.
- Suranto (2011) *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susanti, A., Kawer, L. and Uhing, Y. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan', *EMBA*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana.
- Sutrisno, E. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Syafnur, N. W. (2019) 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukit Tinggi'. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Tampubolon, M. P. (2012) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior): Perspektif Organisasi dan Bisnis*. bogor: Ghalia Indonesia.
- Taurisa, R. (2012) 'Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan', *Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Utami, S. S. (2010) 'Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumanto Kabupaten Karanganyar', *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Vesmegita, S. (2015) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tetap pada pt. Mah Sing Indonesia', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Wahyono, S. I. (2010) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wahyuni, E. (2015) 'Peengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemeimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Nominal*, (1).
- Widyastuti, Y. (2010) 'Pengaruh Persepsi Komunikasi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten', *Administrasi Publik*, 1(2).
- Yuliana, R. (2012) 'Peran Komunikasi Dalam Organisasi', *Stie Semarang*, 4(3).

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PerbankanSyariah.aspx> diakses pada 27 Desember 2019 pukul 12.30 WIB

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2019.aspx> diakses pada 05 Maret 2020 jam 15.26 WIB

<https://finance.detik.com/moneter/d-3076959/7-hambatan-yang-buat-bank-syariah-lambat-berkembang-di-ri> diakses pada 18 Januari 2020 jam 15.30 WIB

<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/7876/INTAN%20%20ARIES%20K.C%2015213102.pdf?sequence=1> diakses pada 25-02-2020 pukul 15.00 WIB

<http://www.banksyariahuii.co.id/detail-news-infobank-award-bank-syariah-unisia-insan-indonesia-persembahan-untuk-nasaba-35.html> di akses pada 2-03-2020 pukul 18.00 WIB

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx> diakses pada 13-05-2020 pukul 11.00 WIB

