

BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya

Budaya ditinjau dari segi etimologi berasal dari bahasa Sanskerta yaitu *buddhayah* yang merupakan bentuk jamak dari *budhi*. Kata ini sering diucapkan dalam bahasa Indonesia *budi* yang berarti hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia (Hasan, 2016: 14).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), budaya adalah pikiran, akal budi, sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan dan sukar diubah, serta keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya (Depertemen Pendidikan RI, 2008: 214).

Budaya adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku (Owen, 2013: 5).

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja (Fahmi, 2013: 110).

2. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organ* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Organisasi sebagai sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak (*stakeholders*) dan tak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya (Fahmi, 2012: 31).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi adalah kesatuan (susunan dsb) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dsb) dalam perkumpulan dsb untuk tujuan tertentu serta kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama (Departemen Pendidikan RI, 2008: 988).

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya (Sutrisno, 2009: 149).

Menurut Koonz dan Donnel, organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk koordinasi structural, baik secara vertikal maupun horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Tando, 2013: 13).

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi atau kultur organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robins dan Timothy, 2008: 256).

Budaya Organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada pada organisasi tersebut (Namawi, 2013: 4).

Budaya Organisasi adalah Organisasi yang secara proaktif menciptakan, mendapatkan, dan mentransfer pengetahuan dan wawasan yang mengubah perilakunya atas dasar pengetahuan dan wawasan baru (Wibowo, 2006: 170).

Budaya Organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi dan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Keyakinan bersama, *core values* dan pola perilaku memengaruhi kinerja organisasi. Keyakinan adalah semua asumsi dan persepsi tentang sesuatu, orang dan organisasi secara keseluruhan, dan diterima sebagai sesuatu yang benar dan sah. *Core values* adalah nilai-nilai dominan yang diterima diseluruh organisasi (Namawi, 2013: 229-230).

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2013: 114).

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi *eksternal* dan integrasi *internal* (Mangkunegara, 2010: 113).

4. Pembentukan Budaya Organisasi

Unsur-unsur yang dapat dijadikan landasan bagi terbentuknya budaya organisasi antara lain (Badroen, et.al., 2007: 181-182).

- a. Pendirian, yaitu bersifat abstrak. Ia terlihat melalui sikap. Pendirian dapat diukur berdasarkan keteguhan atau kekuatannya teguh (kuat) sampai kepada goyah (lemah). Sikap diukur dengan tolak positif, negatif, tetap, atau berubah.
- b. Sikap, yaitu kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Ia menunjukkan arah, potensi, dan dorongan menuju sesuatu itu. Sikap adalah operasionalisasi dan aktualisasi dan pendirian.
- c. Perilaku (*behavior*), yaitu operasionalisasi dari aktualisasi sikap seseorang atau sekelompok dalam atau terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi), yang kemudian diperagakan.

Sedangkan Menurut Robbins dan Timothy, budaya organisasi dapat dibangun melalui beberapa bentuk organisasi sebagai berikut:

- a. Penceritaan kisah, kisah-kisah tersebut biasanya mengandung narasi tentang para pendiri organisasi, pelanggaran terhadap aturan, kesuksesan dari tidak mampu menjadi kaya raya, pengurangan tenaga kerja, pemindahan karyawan, reaksi terhadap kesalahan masa silam, dan penanganan organisasi.

- b. Ritual, adalah serangkaian aktivitas berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai dasar dari organisasi sasaran apa yang terpenting, orang mana yang penting, dan orang mana yang bias dikeluarkan.
- c. Simbol-simbol material, contoh simbol material seperti pentaan kantor pusat perusahaan, jenis mobil yang diberikan kepada eksekutif puncak, ruang kantor yang luas, perabotan yang bagus, bonus eksekutif, dan pakaian khusus. Simbol material ini menyampaikan kepada karyawan siapa yang penting, tingkat egaliterianisme yang diinginkan oleh manajemen puncak dan jenis perilaku.
- d. Bahasa, yaitu banyak organisasi dan unit dalam suatu organisasi menggunakan bahasa sebagai sarana untuk mengidentifikasi anggota dari sebuah budaya. Dengan mempelajari bahasa ini, para anggota menegaskan penerimaan mereka terhadap budaya dan membantu melestarikannya (Robbins dan Timothy, 2008: 274-276).

5. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya kepuasan individu.
- f. Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankan budaya organisasi yang sudah baik (Moeheriono, 2014: 338).

6. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Penekanan Islam terhadap pentingnya budaya organisasi yang islami dapat dilihat dan dipahami dalam Hadist berikut ini:

گَالْبِيَانِ يَسْتَدْبِعُهُ

“Seorang mukmin bagi mukmin yang lain adalah ibarat bangunan, masing-masing bagian saling menguatkan”(HR. Bukhari dan Muslim).

Hadist di atas menjelaskan bahwa komitmen seluruh karyawan yang dimulai dari pemimpin puncak hingga karyawan lapisan terbawah merupakan persyaratan mutlak bagi terpeliharanya budaya organisasi di perusahaan. Komitmen tidak sekedar keterkaitan fisik, tetapi juga secara mental. Dengan demikian, terbentuk suatu lingkungan kerja dengan ukhuwah yang sangat tinggi (Fahmi, 2014: 153).

Adapun perkataan (qawl) dari Sayyidina Ali bin Abi Thalib berikut ini, telah meninggalkan kekayaan intelektual yang sangat berharga berkaitan dengan betapa pentingnya budaya organisasi dalam Islam. Beliau berkata:

يَعْلَبُهُ

Artinya: “Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir”

Qawl ini menjelaskan tentang betapa pentingnya berorganisasi dan sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui langkah-langkah yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apapun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat (Setiawan, *Jurnal Mau'izhah Akademika*, Vol. 4, No. 1, April 2015: 1007).

7. Budaya Organisasi Bank BNI Syariah

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi-organisasi lainnya. Jadi budaya organisasi di perusahaan ini teraktualisasi dalam bentuk sikap/perilaku. Adapun pengertian dari masing-masing budaya organisasi yaitu:

a. Amanah

Amanah adalah sifat dimana seseorang akan selalu bertanggung jawab melaksanakan beban yang dibebankan kepadanya, tanpa ada pengurangan maupun penambahan sehingga ia mendapat kepercayaan dari orang lain (Bachrun, 2014: 23). Adapun sifat budaya organisasi dalam perusahaan yang menjadi landasan dalam bekerja adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, artinya setiap keputusan dan tindakan harus diperhitungkan secara cermat. Implikasi-implikasinya yang timbul bagi

kehidupan manusia dengan memaksimalkan kesejahteraan dan meminimalkan mafsadat dan mudharat (Herianingrum, *Jurnal Al-Tijarah* Vol. 1, No. 1, Juni 2015: 62-63).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dsb) (Departemen Pendidikan RI, 2008: 1398).

2. Tepat janji, merupakan salah satu *key performance indicator* dalam *amanah*. Sikap *amanah* dan tepat janji, adalah dua sifat yang saling berkaitan, apabila ada amanah pasti ada sikap menepati janji, jika satu sifat hilang maka hilang pula yang lain, seseorang amanah apabila ia mampu menepati janji dan ucapannya dihadapan orang lain, sebaliknya seseorang dikatakan menepati janji jika ia memiliki karakter *amanah* dalam dirinya (Herianingrum, *Jurnal Al-Tijarah* Vol. 1, No. 1, Juni 2015: 62-63).
3. Transparan, dapat juga diartikan terbuka, maksudnya terbuka disini adalah melaporkan segala kegiatan baik kepada pihak publik maupun kepada atasan dan menyajikan semua laporan keuangan secara transparan. Tidak pernah mengkomerasilkan jabatan atau memanipulasi dan memanfaatkan juga merupakan pedoman bersikap dan bertingkah laku berdasarkan *amanah* (Herianingrum, *Jurnal Al-Tijarah* Vol. 1, No. 1, Juni2015: 62-63).

b. Jamaah

Islam adalah agama jamaah yang lebih mementingkan kebersamaan dari pada kesendirian atau individualisme. Jamaah disini adalah bersinergi

dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Adapun sifat yang termasuk ke dalam jamaah adalah sebagai berikut (www.bnisyariah.co.id).

1. Bekerjasama secara rasional dan sistematis, yaitu bekerja aktif secara rasional, teratur, runtun serta tidak selalu tumpang tindih. Dalam perusahaan ini karyawan selalu bekerjasama dan berfikir aktif terhadap karyawan lainnya.
2. Saling mengingatkan dengan santun, yaitu saling disiplin mengingatkan dengan baik terhadap sesama karyawan, berpakaian rapi, dan menanamkan sifat santun sesama karyawan dalam melaksanakan tugas kerja.
3. Bekerjasama dalam kepemimpinan yang efektif, yaitu bekerjasama melaksanakan tugas, bertenggang rasa, saling menyadari sifat-sifat kelompok dalam bekerja serta lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja sama ataupun kelompok.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari singkatan kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikenetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance* (Wirawan, 2015: 238).

Kinerja atau performance adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014: 95).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja (Departemen Pendidikan RI, 2008: 700).

Menurut Whitmore, kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata (Hamzah, 2012: 60).

2. Pengertian Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah pegawai, pekerja, orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji/upah (Departemen Pendidikan RI, 2008: 629).

Karyawan atau pekerja adalah aset perusahaan, sehingga untuk mampu bersaing dalam sumber daya manusianya diperlukan kualitas SDM yang baik. Kualitas SDM yang baik tentunya SDM tersebut harus memiliki kemampuan dan keahlian yang kompeten atau sering disebut dengan *Human Resources Based On Competency* (Arijanto, 2012: 149).

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan

terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2009: 12).

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif (Sutrisno, 2010: 192).

Kinerja karyawan/*job performance* adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2009: 151).

Menurut Miner, Penilaian kinerja karyawan dapat dinyatakan dalam empat aspek yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, yaitu menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, yaitu berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, yaitu menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
- d. Kerja sama, yaitu menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya (Sutrisno, 2010: 172).

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mendasari seorang karyawan berkeinginan terlibat secara serius dalam usaha meningkatkan kinerja (prestasi kerja), yaitu:

- a. Karyawan tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan yang sesuai dengan yang mereka harapkan.
- b. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bahagian penting dari manajemen perusahaan.
- c. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara materil dan non materil.
- d. Pihak manajemen perusahaan dalam memposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan.
- e. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari para karyawan namun juga diperoleh karena factor dukungan dan doa dari istri dan anak-anak dirumah, atau dengan kata lain rizki yang diperoleh oleh seseorang karyawan adalah rizkinya keluarga juga.
- f. Karyawan merasa perusahaan tempat ia bekerja bias dijadikan sebagai tempat untuk menggantungkan hidupnya hingga hari tua. Artinya pihak manajemen perusahaan mampu menjamin kehidupan karyawan tersebut beserta keluarganya. Karena seorang karyawan akan bekerja berdasarkan

suatu cita-cita dan harapan termasuk harapan dimana ia akan menggantungkan hidupnya di perusahaan (Irham Fahmi, 2012: 230).

5. Tujuan Manajemen Kinerja Karyawan

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional yang menjadi tujuan menyeluruh dari manajemen kinerja. Dalam hal ini menurut Michael Armstrong, tujuan menyeluruh dari manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan (Fahmi, 2012: 227).

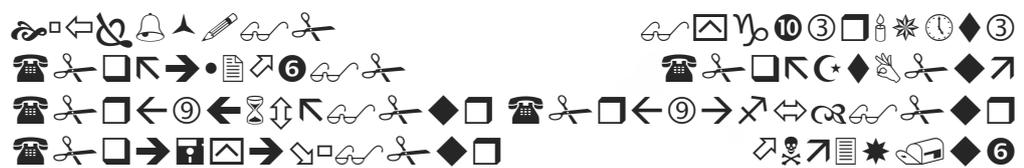
Menurut Ruky, ada sejumlah tujuan dari manajemen kinerja yang biasanya dapat dicapai organisasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun sebagai kelompok, sampai setinggi-tingginya dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara keseluruhan diusahakan dicapai melalui peningkatan prestasi kerja karyawan secara perorangan (individu).

- c. Merangsang minat pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi mereka.
- d. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
- e. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja karyawan dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Fahmi, et. Al., 2014: 179-180).

6. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Pekerjaan yang dicintai Allah SWT adalah yang berkualitas dan Al-Qur`an sebagai pedoman kerja kebaikan, kerja ibadah, kerja takwa atau amal saleh, serta memandang kerja sebagai kodrat hidup. Al-Qur`an meletakkan prestasi *mujahadah* (kerja keras dan optimal) dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia itu sendiri, dari agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Sebagaimana dalam Al-Qur`an surat Al-Hajj; 77 Allah SWT berfirman:





Artinya: “ Wahai orang-orang yang beriman! rukuklah, sujudlah, dan sembahlah Tuhanmu, dan berbuatlah kebaikan, agar kamu beruntung” (Departemen Agama RI, 2009: 341).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti didefinisikan oleh ulama adalah “*istifragh ma fil wus‘i*”, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Tinggal peran manusia sendiri untuk memobilisasi serta mendayagunakan segala sumber daya secara optimal dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam bertawakal sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya apada keputusan Allah SWT (Fahmi, et. Al., 2014: 57-67).

Dalam sebuah Hadist dijelaskan tentang anjuran bekerja bahwasanya Rasulullah SAW bersabda:

خَيْرًا يَأْكُلُ يَدِهِ

Artinya: “ Tidaklah lebih baik seseorang memakan makanan daripada ia memakan dari jerih payahnya sendiri”(HR. Bukhori).

Dari riwayat hadis diatas pandangan Islam terhadap kinerja karyawan yaitu adanya anjuran bekerja untuk mengembangkan harta dan menambah sumber penghasilan. Pekerjaan seseorang yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dikategorikan sebagai produktivitas (Hakim, *Jurnal Iqtishada* Vol. 9, No. 1, Maret 2016: 193).

C. Tinjauan Penelitian Relevan

Adapun beberapa tinjauan penelitian relevan yang membahas tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan antara lain:

Pertama: Jefri Fernata (2017) yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melayani nasabah pada PT. Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Dari hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dengan terletak pada variable x dan y yaitu sama-sama meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang berbeda. Penulis membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Silver Silk Tour & Travel Kantor Pusat Pekanbaru.

Kedua: Tristin Amanda (2017) yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam melayani nasabah pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Dari hasil penelitian

tersebut, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu terletak pada variabel y yaitu sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel x dan tempat penelitian yang berbeda. Penulis membahas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Syariah Pekanbaru, sedangkan penelitian terdahulu membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

D. Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel Independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, adapun variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

E. Konsep Operasional

Adapun konsep operasional dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 : Konsep Operasional

Variabel X	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Budaya Organisasi	Amanah	1. Tanggung Jawab 2. Tepat Janji 3. Transparan	1 s/d 2 3 s/d 4 5 s/d 6
	Jamaah	1. Bekerja sama secara rasional. 2. Saling mengingatkan dengan santun 3. Bekerja sama dalam kepemimpinan yang efektif	7 s/d 8 9 s/d 10 11 s/d 12
Variabel Y	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Kinerja Karyawan	Aspek Kinerja Karyawan	1. Kualitas yang dihasilkan.	13 s/d 15
		2. Kuantitas yang dihasilkan.	16 s/d 18
		3. Waktu kerja.	19 s/d 21
		4. Kerja sama.	22 s/d 24

Sumber: Data Olahan, 2018

F. Kerangka Konseptual

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Sumber : Data olahan, 2018

Gambar kerangka konseptual diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

G. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori-teori yang ada maka dalam penelitian ini hipotesisnya adalah diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru.

