

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

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. Sehingga perbankan di Indonesia dituntut untuk saling berkompetisi guna menjaga eksistensinya. Namun selain itu, krisis keuangan yang terjadi di Indonesia menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi lembaga keuangan nasional. Akibat terjadinya krisis keuangan nasional memaksa pemerintah untuk melikuidasi atau menutup beberapa perbankan di Indonesia yang mengalami keterpurukan yang dikarenakan minimnya permodalan, meningkatnya kredit macet, dan masih banyak lagi yang terlihat kinerjanya dinilai buruk.

Perbankan di Indonesia kini menjadi sorotan utama tentang segala permasalahan yang ada di perbankan yang dapat menghambat laju perkembangan, yaitu permasalahan yang utama yang sangat mempengaruhi adalah penanganan tentang kualitas sumber daya manusia. Sebuah

perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusianya tidak dapat dikelola dengan baik. Jumlah sumber daya manusia yang ada apabila dikelola secara efektif dan efisien maka akan bermanfaat untuk menunjang majunya perusahaan perbankan yang ada di Indonesia. Cara memanfaatkan sumber daya manusia pada dunia perbankan diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta penyediaan berbagai sarana dan prasarana serta fasilitas social. Karena apabila dapat disebut sumber daya manusia adalah tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional dan kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Kinerja seorang pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan karena kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich, 1994). Sehingga para pegawai harus tetap menjaga stabilitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kustikasari (2011) menyatakan bahwa Kinerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas mencakup kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, loyalitas dan kerja sama antar karyawan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena melalui kinerja perusahaan dapat menilai apakah

produktif atau tidaknya suatu perusahaan. Seperti halnya yang terjadi di Bank BTN KCU Bogor. Jika ditinjau melalui kinerja perusahaan cukup banyak capaian yang tidak mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja perusahaan dihasilkan melalui kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada Bank BTN KCU Bogor mengalami penurunan ditinjau melalui hasil capaian target perusahaan setiap tahunnya.

Budaya organisasi sebagai landasan nilai yang dianut perusahaan bisa dijadikan sebagai acuan untuk penetapan aturan-aturan dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi secara tidak langsung akan saling terikat dan bersama-sama membentuk sikap serta perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Cushway dan Lodge (2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Wirawan (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas

organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Wirawan juga menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi yang menjadi ciri khas dan menjadi identitas organisasi. Berikut adalah fenomena Budaya Organisasi yang dianut oleh Bank BTN KCU Bogor :

Bank BTN memiliki 5 Nilai Budaya Perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh karyawan dalam berperilaku untuk mencapai visi Bank BTN.

- **Sinergi**

Membangun kerjasama yang sinergis dengan seluruh stakeholders dilandasi sikap tulus, terbuka dan mendorong kolaborasi yang produktif dengan menjunjung tinggi sikap saling percaya dan menghargai untuk mencapai tujuan bersama.

- **Integritas**

Konsisten antara pikiran, perkataan dan tindakan sesuai dengan ketentuan perusahaan, kode etik profesi dan prinsip-prinsip kebenaran yang terpuji.

- **Inovasi**

Senantiasa mengembangkan gagasan baru dan penyempurnaan berkelanjutan yang memberi nilai tambah bagi perusahaan.

- **Profesionalisme**

Visioner, kompeten di bidangnya, selalu mengembangkan diri dengan teknologi terkini sehingga menghasilkan kinerja terbaik.

- **Spirit Mencapai Keunggulan**

Menunjukkan semangat dan komitmen yang kuat untuk mencapai hasil terbaik serta memberikan pelayanan yang melebihi harapan pelanggan (internal dan eksternal) dengan menempatkan pentingnya aspek kualitas di setiap kegiatan serta risiko yang telah diperhitungkan.

Budaya Organisasi diatas diciptakan oleh Bank BTN KCU Bogor untuk dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan Bank BTN KCU Bogor yang setiap paginya diucapkan disaat *morning briefing* oleh salah satu karyawan dan diucap ulang oleh seluruh karyawan. Namun permasalahan yang terjadi di Bank BTN KCU Bogor adalah mulai lunturnya budaya organisasi yang telah diterapkan perusahaan kepada seluruh karyawan, karena mulai terlihat tidak adanya sinergi, integritas, inovasi, profesionalisme dan semangat mencapai tujuan pada karyawan Bank BTN KCU Bogor. Sehingga ini menjadi salah satu permasalahan yang mendasar yang mengakibatkan timbulnya permasalahan lain.

Menurut Chester I. Barnard organisasi merupakan sebuah sistem dari aktivitas yang dikoordinasi secara sadar oleh dua orang atau lebih (Kreitner

dan Kinicki, 2001). Suatu organisasi mengandung empat karakteristik, yaitu (1) adanya koordinasi usaha; (2) mempunyai tujuan bersama; (3) terdapat pembagian kerja; dan (4) adanya hierarki kekuasaan. Namun berkenaan dengan sifat yang 3 menjadikan karakteristik suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya dan lingkungan atau iklim organisasi tersebut.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya (Davis, 2001).

Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim

organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi.

Menurut Liliweri (2014) iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal.

Iklim organisasi yang kurang baik akan mempengaruhi karyawan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula, dengan kinerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi kinerja perusahaan keseluruhan dalam mencapai target. Seperti halnya tidak jarang terjadi pertikaian antar karyawan yang diakibatkan sikap individualis setiap karyawan sehingga tidak terbentuknya *team work* yang diharapkan perusahaan. Permasalahan ini dapat berasal dari budaya organisasi yang mulai luntur sehingga mengakibatkan iklim organisasi yang kurang baik. Ini termasuk

permasalahan yang terjadi di Bank BTN KCU Bogor yang ditinjau oleh peneliti untuk diteliti.

Setiap organisasi atau perusahaan akan memiliki budaya kerja yang berbeda-beda, begitu juga dengan iklim organisasinya yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Meskipun budaya dan iklim organisasi saling berkaitan, tetapi keduanya memiliki konsep yang berbeda. Struktur budaya organisasi berakar dari nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan asumsi organisasi. Sedangkan menurut (Wirawan:2007) iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Budaya dan iklim organisasi dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dan akhirnya memengaruhi kinerja organisasi.

PT. Bank Tabungan Negara, (Persero), Tbk (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang Perbankan. Lahir pada zaman Belanda, tepatnya pada tahun 1897 yang diawali dengan berdirinya Postspaarbank di Batavia hingga kini masih bertahan dengan eksistensinya membentuk karakteristik tersendiri yang membedakan dengan perusahaan lainnya, sesuai dengan visi perusahaan yaitu “Terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sektor perumahan dan jasa layanan keuangan keluarga.” Seiring dengan usia dan nilai historisnya PT. Bank Tabungan



Negara tentunya memiliki suatu budaya organisasi yang kuat sehingga salah satu BUMN tersebut masih bisa bertahan hingga saat ini. Yaitu dengan menciptakan nilai-nilai budaya perusahaan yang menjadi pondasi bagi seluruh karyawan dalam berperilaku untuk mencapai visi Bank BTN.

Berikut adalah data kinerja perusahaan di Bank BTN KCU Bogor yang diambil melalui data resume kinerja pencapaian target kantor Bank BTN KCU Bogor tahun 2018 :

**Tabel 1.1 Data Resume Kinerja Pencapaian Target Tahun 2018**

| No.                                      | Indikator                                   | Target    | Realisasi | Pencapaian | ADJ |
|--|---|-----------|-----------|------------|-----|
| <i>Financial Perspective</i>             |   |           |           |            |     |
| 1.                                       | Laba Korporat                               | 3,807,921 | 2,807,921 | 73.82%     | C   |
| 2.                                       | RP. Growth posisi kredit komersial dan UMKM | 183,834   | (148,141) | -80.58%    | D   |
| 3.                                       | RP. Growth Tabungan                         | 616,052   | (235,420) | -38.21%    | D   |
| 4.                                       | Realisasi Anggaran Biaya                    | 47,195    | 42,696    | 90.47%     | B   |
| <i>Customer Perspective</i>              |   |           |           |            |     |
| 1.                                       | Indeks Layanan Kantor Cabang                | 75        | 70.65     | 105.00%    | B+  |
| 2.                                       | Growth Nasabah Dana & Kredit                | 61,194    | 30,755    | 50.26%     | D   |
| <i>Business Process Perspective</i>      |   |           |           |            |     |
| 1.                                       | DAT % Kol. 2                                | 8%        | 10.80%    | 67.13%     | D   |
| <i>Learning &amp; Growth Perspective</i> |   |           |           |            |     |
| 1.                                       | GRC Index Kantor Cabang                     | 100%      | 94.85%    | 95%        | B   |

Sumber : Accounting Bank BTN KCU Bogor dan Diolah oleh Peneliti

Keterangan:

A = Biru = Istimewa

|    |          |               |
|----|----------|---------------|
| B+ | = Hijau  | = Sangat Baik |
| B  | = Kuning | = Baik        |
| C  | = Orange | = Cukup       |
| D  | = Merah  | = Kurang      |

Jika dilihat dari tabel kinerja kantor Bank BTN KCU Bogor diatas cukup banyak pencapaian yang tidak mencapai target. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja kantor Bank BTN KCU Bogor pada tahun 2018 mengalami penurunan yang diakibatkan oleh menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul sebagai berikut:

***“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN KCU Bogor)”***

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan beberapa data yang diperoleh oleh peneliti, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Menurunnya produktivitas perusahaan karena menurunnya kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui sulit tercapainya target setiap bulannya.
2. Mulai memudarnya budaya organisasi yang dimiliki perusahaan karena karyawan tidak menerapkan pada pekerjaannya sehari-hari.

3. Terlihat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja karena iklim organisasi yang kurang baik disekitarnya.
4. Masih lemahnya kekuatan budaya organisasi terhadap karyawan karena budaya yang kuat akan memperlihatkan komitmen yang tinggi mengenai pencapaian tujuan organisasi tersebut.

### **C. Rumusan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan indentifikasi masalah diatas maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif simultan terhadap kinerja karyawan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas didapatkan tujuan penelitiannya ini adalah diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCU Bogor.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCU Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN KCU Bogor.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, diantaranya:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau informasi secara teori mengenai Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan. Juga dapat menjadi bahan literatur bagi rekan-rekan akademisi yang melakukan penelitian sejenis.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian bagi peneliti untuk mengaplikasikan serta menggunakan konsep-konsep yang diterima selama proses belajar. Juga dapat menjadi bahan masukan dalam menciptakan budaya organisasi dan iklim organisasi yang baik, bersih, dan kondusif dalam lingkungan organisasi Bank BTN KCU Kota Bogor.

## **F. Kerangka Pemikiran**

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kekayaan dan aset yang paling utama bagi perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan, dapat disebut juga sebagai jantungnya perusahaan karena tanpanya suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk dari sifat atau karakter yang berbeda-beda dari masing-masing individu yang dibentuk dalam bentuk penyatuan pandangan guna mencapai tujuan organisasi. Untuk memberi pandangan yang sama bagi sumber daya manusia, perlu dibentuk suatu aturan main dalam bentuk budaya organisasi sebagai alat pengikat dan pedoman dalam bertindak dan berperilaku yang mencerminkan ciri khas organisasi sehingga nantinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai yang menjadi pedoman dan tolak ukur bagi individu dalam bersikap dan berperilaku. Semakin banyak aspek atau nilai-nilai dalam organisasi yang sesuai dengan keinginan dan pemikiran individu, maka akan menciptakan suatu keselarasan dan kenyamanan di lingkungan kerja yang akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Semakin banyak anggota

organisasi yang menerima nilai-nilai inti dan semakin besar komitmen individu terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasi tersebut. Budaya yang kuat memiliki pengaruh yang besar terhadap individu. Budaya yang kuat akan memperlihatkan komitmen yang tinggi dari anggotanya mengenai pencapaian tujuan organisasi, dan dengan begitu akan berpengaruh besar terhadap kinerjanya.

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

George H. Litwin and Robert A. Stringer, Jr. (1968), Iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif terhadap sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Gilmer (1961) mendefinisikan Iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Gilmer menguraikan bahwa iklim organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu-individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain.

Sehingga terdapatnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja suatu karyawan karena dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang dialami oleh karyawan yang berada dalam suatu organisasi adalah bagaimana karakteristik yang berasal dari

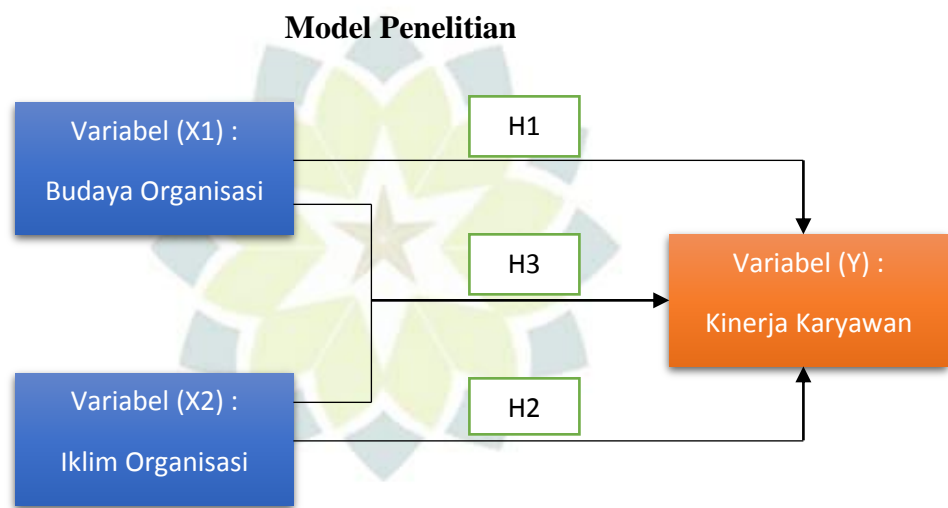
lingkungan berpengaruh terhadap tingkah laku orang yang berada dalam organisasi serta segala sesuatu yang ada dalam organisasi seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, diantaranya budaya organisasi tersebut dan iklim organisasinya. Menjadi anggota suatu organisasi berarti menjadi bagian dari budaya dan iklim organisasi tersebut, untuk itu organisasi dituntut untuk menciptakan budaya dan iklim organisasi yang bersih, sehat, dan kondusif guna meningkatkan kinerja anggotanya.

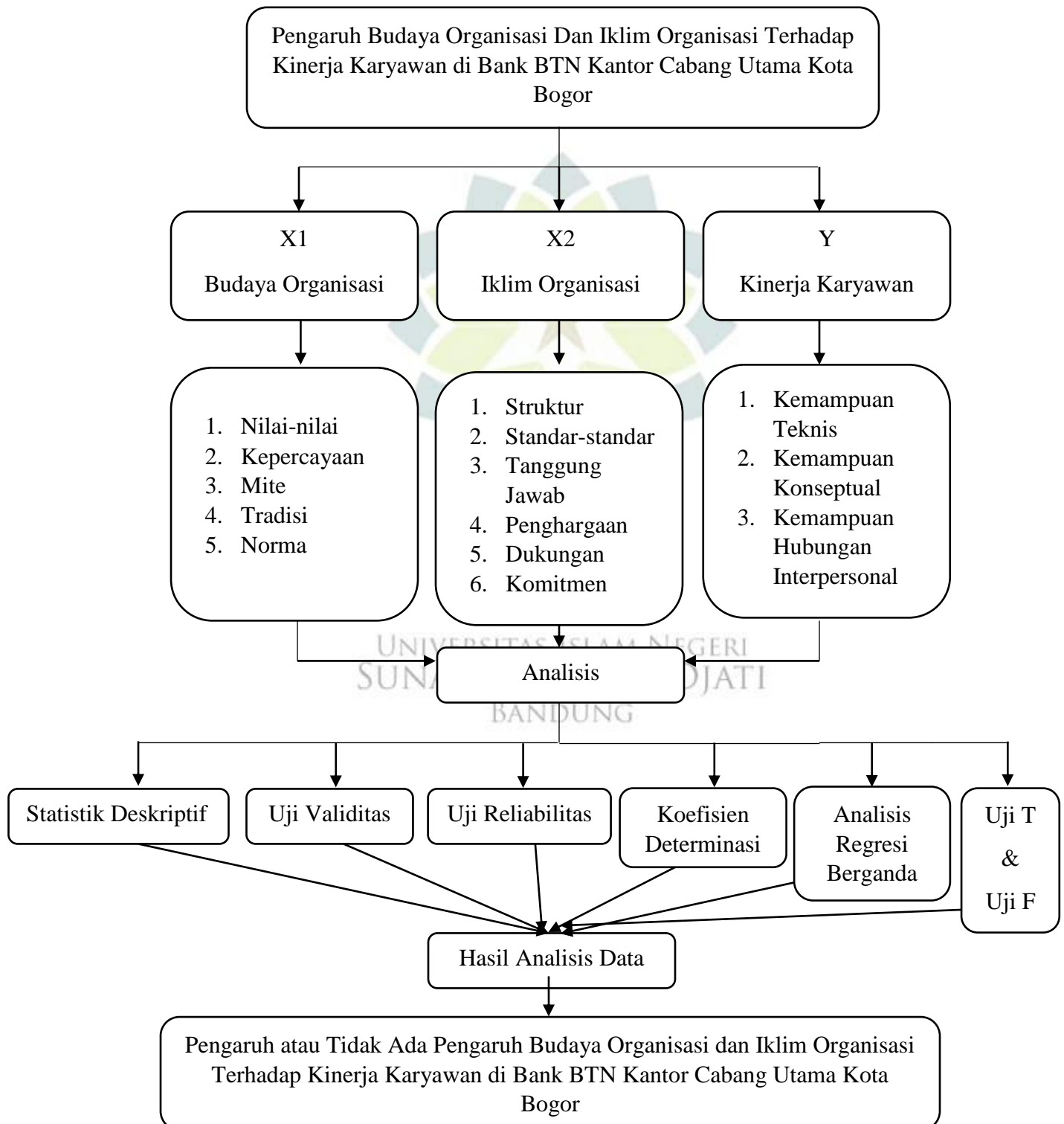
Yang dinamakan budaya akan terus berubah dan berkembang mengikuti perkembangan zaman, namun sifat budaya ini tetap jika dibandingkan dengan iklim organisasi. Robert Stringer (2002) menyatakan bahwa budaya dan iklim organisasi merupakan dua hal yang berbeda. Budaya organisasi menekankan diri pada asumsi-asumsi tidak diucapkan yang mendasari organisasi, sedangkan iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga memiliki pengaruh langsung

terhadap kinerja anggota organisasi. Wirawan (2008) menyatakan “baik budaya organisasi maupun iklim organisasi memengaruhi perilaku organisasi dan anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja mereka”. Hal tersebut dapat digambarkan dari tampilan berikut :



**Gambar 1.1 Model Penelitian**





### Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu

| Peneliti   | Judul Penelitian   | Metode  | Analisis  | Hasil Penelitian/Simpulan   |
|--|--|---|---|---|
| Ari Radianto dan Bambang Swasto Sunuharyo (2013) | Pengaruh Iklim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PG Krebbe Baru Malang                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif Kuantitatif</li> <li>- Uji Validitas</li> <li>- Uji Realibilitas</li> <li>- Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multi Kolimieritas &amp; Uji Heteroskedatisitas)</li> <li>- Regresi Linier Berganda</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul> | Analisis pada penelitian ini dilatarbelakangi oleh kualitas kinerja karyawan di PT. PG Krebbe Baru Malang yang mengalami penurunan, sehingga dilakukanlah penelitian yang menyangkutkan tentang adakah pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. | Ditemukan hasilnya bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} = 51,272 > 40,030 = 3,13$ atau nilai $\text{sig } F(0,000) < \alpha(0,05)$ .                                |
| Pangestu Wicaksono (2017)                        | Pengaruh Tingkat Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif Kuantitatif</li> <li>- Penelitian Perpustakaan</li> <li>- Penelitian lapangan (Observasi Non Partisipan, Wawancara dan Angket)</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul>   | Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah tingkat budaya organisasi terhadap kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cianjur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh, hambatan-hambatan serta usaha-usaha mengatasi hambatan           | Kesimpulan yang dapat diambil antara lain kriteria koefisien determinan Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 87,9% artinya menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi dan berdasarkan kriteria correlations menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi yang |

|                 |  |   | dalam penerapan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  | moderat terhadap kinerja pegawai, dan dapat dikatakan positif.  |
|-----------------|--|---|--|---|
| Peneliti        | Judul Penelitian   | Metode  | Analisis   | Hasil Penelitian/Simpulan   |
| Darmadi (2016)  | Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI). | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif Kuantitatif</li> <li>- Kalibrasi Instrumen</li> <li>- Uji Validitas Butir (Koefisien Product Moment)</li> <li>- Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronchbach )</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, dan mengkaji pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Yayasan Tenaga Kerja Indonesia (YTKI).</p> | <p>Dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 14,8%, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 83,1%, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja atau pengaruhnya Cuma sebesar 1,9%, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pengaruh totalnya sebesar 80,7%, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 46,2%. Sedangkan budaya organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja secara signifikan sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 70,7%.</p> |
| Yulianti (2015) | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif Kuantitati</li> <li>- Regresi Linier</li> </ul>   | <p>Penelitian ini dilakukan karena menurunnya faktor motivasi kerja guru</p>   | <p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap</p>  |

| Peneliti                | Motivasi Kerja Guru<br>Judul Penelitian  | Sederhana Metode  | sehingga peneliti ingin mengetahui Analisis   | motivasi kerja guru. Dapat dilihat pada Hasil Penelitian/Simpulan   |
|-------------------------|--|---|---|---|
|                         | di SMP Negeri Kabupaten Konawe Selatan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Koefisien Korelasi</li> <li>- Koefisien Determinasi</li> <li>- Uji Signifikan</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul> | apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja guru serta seberapa besar pengaruhnya di SMP Negeri Kabupaten Konawe Selatan  | iklim organisasi mendapat kategori baik sebesar (61,90%) dan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebesar (85,71%).   |
| Sagita dan Erika (2015) | Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deskriptif Verifikatif</li> <li>- Regresi Linier Sederhana</li> <li>- Uji F</li> <li>- Uji T</li> </ul>                    | Penelitian ini dilakukan karena perusahaan PDAM Tirta Tarum Kabupaten Karawang ingin mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten karena dapat memberikan nilai tambah yang menguntungkan bagi perusahaan. | Menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53 %, sedangkan sisanya sebesar 47 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati. |

*Sumber: Diolah oleh peneliti*

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu tentang budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan bahwa adanya keterikatan satu sama lainnya. Karena terlihat dari hasil penelitiannya

hampir semua berpengaruh positif antara budaya organisasi, iklim organisasi maupun terhadap kinerjanya.

Dan kini penelitian yang penulis teliti sedikit berbeda dengan penelitian terdahulunya karena dalam teorinya menambahkan beberapa dalil Al-Qur'an maupun Hadist dan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik Slovin yang diharapkan dapat menghasilkan hasil yang optimal untuk mengetahui apakah adanya pengaruh positif antara budaya organisasi, iklim organisasi dan kinerja karyawan pada Bank BTN KCU Kota Bogor.

### **G. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang pasti. (Sugiyono:2003).

Berdasarkan pemaparan kerangka pemikiran di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- Hipotesis 1 :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

- Hipotesis 2 :

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

- Hipotesis 3 :

Terdapat pengaruh positif secara simultan Budaya dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja karyawan.

