

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai agama yang sempurna telah mengatur landasan perekonomiannya yang didasarkan pada tiga aspek yaitu, tauhid yang artinya beriman kepada Allah SWT, khilafah yang berarti kepemimpinan dan *'adalah* yang berarti keadilan. Tauhid merupakan landasan ekonomi Islam yang paling utama karena melingkupi segala bentuk pelaksanaan ketaatan berupa *ubudiyah/ibadah*, *muamalah/ekonomi*, *muasyarah* dan akhlak.¹

Tauhid mengandung makna berupa pengakuan terhadap Allah SWT yang menciptakan seluruh alam semesta. Dari sekian banyak ciptaan-Nya, Allah SWT menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi. Sebagai khalifah di muka bumi manusia mempunyai tanggung jawab kepada Allah SWT atas apa yang mereka lakukan. Jika melakukan kebaikan akan mendapatkan pahala sebaliknya jika melakukan dosa akan mendapat siksa. Islam berpendapat setiap orang dengan orang lain adalah bersaudara. Persaudaraan yang kuat dapat dibangun dengan keadilan/*'adalah*.²

Dapat disimpulkan bahwa ekonomi Islam yang secara umum merupakan bagian dari muamalah memiliki konsep yang sangat memperhatikan pada tiga aspek utama berupa prinsip tauhid, khilafah dan *'adalah* yang tujuannya adalah untuk mencapai kesejahteraan bagi umat.³

¹ Zulkifli Rusby, *Ekonomi Islam*, (Pekanbaru, Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2017), 3.

² *Ibid*, 4-5.

³ *Ibid*, 5.

Di era saat ini, salah satu bentuk dari perkembangan kegiatan perekonomian adalah adanya suatu lembaga keuangan yang disebut dengan bank. Bank berasal dari bahasa Italia yaitu, *banco* yang berarti bangku. Maksud dari kata bangku ini merujuk pada bangku yang digunakan oleh bankir dalam menjalankan kegiatan operasional perbankan untuk melayani para nasabahnya. Istilah bangku tersebut secara resmi menjadi populer dan dikenal dengan istilah bank. Bank merupakan perusahaan industri jasa, karena produk yang ditawarkan berupa pelayanan jasa kepada masyarakat. Secara umum bank dapat didefinisikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatannya berupa menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat serta memberikan pelayanan jasa bank lainnya.⁴

Sedangkan pengertian bank syariah merupakan lembaga keuangan yang kegiatan operasional dan produknya berdasarkan prinsip syariah yaitu, berlandaskan pada Al-Qur'an dan Hadist Rasulullah SAW dimana kegiatan pelayanan jasanya berupa pembiayaan dan jasa-jasa pembiayaan lainnya dengan tidak menerapkan sistem bunga.⁵

Bank telah dikenal oleh umat muslim sejak zaman Rasulullah SAW. Dengan menerapkan kegiatan bank berupa penitipan harta, peminjaman uang dan pengiriman uang. Rasulullah SAW yang dikenal dengan julukan *al-Amin* yang artinya dipercaya, menerima simpanan harta dari masyarakat Mekah, sehingga ketika Rasulullah sebelum pergi hijrah ke Madinah, beliau menyuruh Sayyidina Ali bin Abi Thalib untuk mengembalikan semua harta titipan masyarakat Mekkah kepada pemiliknya. Dari kisah tersebut, terdapat konsep dimana orang yang dititipi harta (Rasulullah SAW) tidak memanfaatkan harta tersebut. Kemudian dalam kisah yang lain, ketika Sayyidina Zubair bin al-Awwam menerima harta dalam bentuk pinjaman. Dari tindakan Sayyidina Zubair bin al-Awwam ini beliau mempunyai hak untuk memanfaatkan dan berkewajiban mengembalikan harta tersebut

⁴ Nurul Ichsan Hasan, *Pengantar Perbankan*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2014), 3.

⁵ Zulkifli Rusby, *Manajemen Bank Syariah*, (Pekanbaru: : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2017), 1.

secara utuh. Kisah Sahabat lainnya yaitu, Sayyidina Ibnu Abbas yang melakukan pengiriman uang ke Kufah dan Sayyidina Abdullah bin Zubair di Mekah melakukan pengiriman uang ke adiknya yang berada di Irak yaitu, Sayyidina Misab bin Zubair.⁶

Awal mula praktik perbankan Syariah di Indonesia dimulai pada awal tahun 1980-an, melalui diskusi-diskusi bertemakan bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam. Upaya lebih khusus mengenai pendirian bank syariah di Indonesia baru dilakukan Pada tanggal 18 – 20 Agustus 1990, Majelis Ulama Indonesia (MUI) menyelenggarakan diskusi tentang bunga bank dan perbankan di Cisarua, Bogor, Jawa Barat. Hasil dari diskusi tersebut kemudian dibahas lebih mendalam pada Musyawarah Nasional IV MUI di Jakarta 22 – 25 Agustus 1990, yang merumuskan pembentukan kelompok kerja pendirian bank syariah di Indonesia.

Sebagai hasil dari kerja tim kelompok kerja pendirian bank syariah MUI maka, berdirilah PT Bank Muamalat Indonesia (BMI), pada tanggal 1 November 1991 dan pada tanggal 1 Mei 1992, BMI secara resmi beroperasi dengan modal awal sebesar Rp 106.126.382.000 dan pada September 1999, BMI telah memiliki lebih dari 45 cabang di seluruh Indonesia.⁷

Dalam UU 10 Tahun 1998, jenis bank di Indonesia dibagi menjadi Bank Umum (BU) dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Syariah dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu, Bank Umum Syariah (BUS), cabang syariah Bank Umum Konvensional / Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Kemudian dalam UU 21

⁶ Sri Indah Niken Sari, *Perbankan Syariah*, (Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra, 2012), 30-31.

⁷ Nurul Ichsan Hasan, *Perbankan Syariah (Sebuah Pengantar)*, (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2014), 101-102.

Tahun 2008 tentang perbankan syariah Bank Perkreditan Rakyat Syariah diganti menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.⁸

Menurut Prasetyoningrum Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah lembaga keuangan perbankan dengan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip syariah. Pada kegiatan operasional perbankan Nasional, BPRS hanya melayani Usaha Mikro, dan Kecil (UMK) yang memiliki proses mudah, pelayanan cepat, dan persyaratan mudah. Dengan kegiatan operasional membuat BPRS mempunyai pasar yang berbeda dengan Bank Syariah dan lembaga keuangan lainnya.⁹

Setiap tahunnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) mengalami perkembangan dilihat dari jumlah kantor bank yang semakin bertambah.¹⁰ Berdasarkan data yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sampai Desember 2022, jumlah BPRS di Indonesia tercatat 173 kantor.¹¹ Agar tetap menjalankan kegiatan operasionalnya dengan baik, maka BPRS harus meningkatkan kinerjanya supaya memperoleh kepercayaan dari para nasabah dan dapat menyalurkan dana untuk membantu Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).¹²

⁸ Wiroso, *Produk Perbankan Syariah*, (Jakarta: PT Sardo Sarana Media, 2009), 52.

⁹ Mahmud Fauzi, "Efisiensi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Provinsi Jawa Tengah," *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam* 4, No. 1, {Januari, 2018), 32.

¹⁰ Iis Nur'aisyah, dkk, "Peran Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dalam Pengembangan UMKM di Indonesia," : *Jurnal Pengkajian Penelitian Ekonomi dan Hukum Islam* 5, No. 2, (Desember 2020), 115

¹¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>, pada tanggal 10 Mei 2023 pukul 11:10 WIB.

¹² Nonie Afrianty, "Analisis Kinerja Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Provinsi Bengkulu dengan Pendekatan Sharia Maqasid Index (SMI)," *Baahu Al-Ilmi* 4, No.2, (Oktober, 2019), 206.

Grafik 1.1

Jumlah BPRS di Indonesia



Sumber: Data Otomasi Informasi Individu BPRS OJK 2024

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.¹³ Dari beberapa faktor tersebut peneliti mengkaji budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Budaya organisasi pada hakikatnya adalah dasar bagi suatu organisasi. Jika dasar yang dibuat tidak kuat, meskipun hasilnya bagus, maka ia tidak akan cukup kuat untuk menopangnya. Budaya organisasi terbentuk karena utamanya ada pendirian perusahaan atau organisasi, yaitu orang yang berpengaruh atau mempunyai kharisma serta menjadi panutan ketika organisasi seharusnya bekerja dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan.¹⁴

¹³ Okki Kurnia, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nagoya Plasa Batam," *Jurnal Mekka 1*, No. 1, (April, 2022), 1.

¹⁴ Marbawi Adami, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek, dan Penelitian*, (Lhokseumawe: Unimal Press, 2016), 33-34.

Menurut Isyandi lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.¹⁵ Lingkungan kerja bisa dikatakan baik, jika para karyawan memberikan totalitas bekerja mereka yang besar kepada perusahaan, maka akan mempengaruhi terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat kinerja karyawan menurun dan tugas yang diberikan tidak akan terlaksana sesuai rencana, sebaliknya jika lingkungan kerja menyenangkan akan membuat para karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan akan diuntungkan dengan tercapainya tujuan perusahaan.¹⁶

Faktor lain yang juga mendukung agar tercipta kinerja para karyawan yang baik adalah motivasi kerja. Motivasi kerja akan berkembang seiring dalam konteks pekerjaan, seperti karakteristik pekerjaan, suasana kelompok kerja, maupun juga iklim organisasional. Meskipun insentif yang diberikan oleh perusahaan sangat besar akan tetapi tidak memuaskan kebutuhan para karyawan, lambat laun kinerja karyawan akan berkurang jika tidak didukung lingkungan kerja yang memotivasi.¹⁷

Kinerja sangat penting bagi perusahaan karena ia akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut. Tujuan-tujuan perusahaan akan dicapai melalui kinerja yang baik dari para karyawan. Sebaliknya, perusahaan akan menghadapi masalah jika kinerja para karyawan tidak efektif.¹⁸ Jadi, kinerja adalah faktor yang utama dalam pengelolaan

¹⁵ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulu Kumba," *Journal Unismuh* 3, No. 1, (Februari 2022), 288.

¹⁶ Ronal Donra Sihaloho, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, No. 2, (November, 2019), 274.

¹⁷ Ramon Arthur Ferry Tumiwa, *Reinventing Human Resources Management : Creativity, Innovation and Dynamics*, (Sleman: Diandra Kreatif/Mirra Buana Media, 2021), 52.

¹⁸ Mellysa Pusparani, "Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia), *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, No. 4, (Maret, 2021), 535.

manajemen perusahaan. Dengan hal itu, penting bagi manajemen untuk berusaha memahami aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan.¹⁹

Struktur organisasi sangat penting dalam penyeleksian karyawan dimulai dari perekrutan karyawan baru hingga ditentukannya jabatan atau tugas yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian setiap karyawan. Proses pengadaan karyawan menjadi proses yang sangat penting, karena ini akan menjadi dasar dari kesuksesan perusahaan dalam melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen SDM.²⁰

PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan sebagai lembaga jasa keuangan yang kegiatan operasionalnya penghimpunan serta penyaluran modal pada masyarakat serta jasa keuangan lainnya. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mempunyai produk perbankan berupa Tabungan Tarbiyah, Tabungan Ibadiyah, dan lain-lain. Salah satu produk yang menjadi unggulan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan adalah Tabarok (tabungan tanpa angunan insya Allah barokah) yang merupakan karya asli BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.²¹

Berdasarkan pengamatan peneliti saat melakukan survey tempat dan berdiskusi dengan salah satu karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang menunjukkan kinerja para karyawan yang sangat baik. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang disiplin, absensi kehadiran kerja yang baik dan masuk kerja dengan tepat waktu. Dengan ini, peneliti memfokuskan penelitian pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini tertarik pada budaya organisasi seperti apa yang diterapkan, kondisi dan suasana lingkungan kerja, serta dorongan motivasi kerja seperti apa yang menyebabkan hasil kinerja menjadi optimal.

¹⁹ *Ibid*, 535

²⁰ Eliana Sari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Jakarta Timur: Jayabaya Universiti Press, 2008), 29.

²¹ <https://banksyariahspm.co.id/>, diakses pada tanggal 1 Juni 2023 pukul 00.13 WIB.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan, Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah suatu pernyataan yang sudah dianggap dan atau diterima sebagai suatu yang benar.²² Asumsi dalam kamus ilmiah populer mempunyai arti praduga, anggapan sementara (yang kebenarannya masih perlu dibuktikan). Secara umum, pengertian asumsi adalah suatu anggapan atau dugaan sementara yang belum dapat dibuktikan kebenarannya serta membutuhkan pembuktian secara langsung. Ada juga yang mengatakan arti asumsi adalah suatu tindakan memperkirakan keadaan tertentu yang belum terjadi. Arti asumsi adalah suatu skenario untuk melakukan simulasi situasi yang mungkin terjadi dengan memperhatikan berbagai faktor yang kompleks dan menyeluruh.²³

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.²⁴

²² M Arinda Sari Sofiyana, dkk, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Padang: PT Global Eksekutif Teknologi, 2022), 111.

²³ Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Absolute Media, 2020), 57.

²⁴ Deni Wahyu Eka Wijaya dan Diah Ayu Septi Faujin, "Determinan Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk," *Journal of Law, Administration, and Social Science I*, No. 2, (Desember 2021), 85.

Sedangkan menurut Kasmir ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Pengetahuan yaitu kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung juga dibutuhkan dalam suatu organisasi/instansi. Pegawai yang peduli terhadap lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk menyelesaikan tugas dengan nyaman dan sesuai target.²⁵

Dari sekian banyak faktor-faktor yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu, budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adapun asumsi dalam penelitian adalah kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.²⁶ Selain berperan sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian, hipotesis juga berperan sebagai pedoman bagi peneliti dalam kegiatan penelitiannya. Hipotesis yang baik dapat menggambarkan keadaan atau hubungan

²⁵ *Ibid*, 85

²⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2022), 62.

antarvariabel yang sedang diteliti, dan memberi petunjuk bagaimana variabel-variabel dapat diamati serta diukur dalam penelitian empiris.²⁷

Dalam penelitian ini, peneliti bermaksud untuk menguji “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan” dari penelitian tersebut, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu :

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan
- H4 : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sejumlah pihak, antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

a. Bagi Peneliti

Adapun kegunaan penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman mengenai pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

²⁷ Ridhahani, *Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Antasari, 2020). 47.

b. Bagi IAIN Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan dijadikan sumber referensi terutama bagi program studi perbankan syariah

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat membantu dan dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam memahami pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan dalam mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan serta dapat dijadikan bahan evaluasi kedepannya.

b. Bagi Masyarakat Umum

Bagi masyarakat umum penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian digunakan untuk memberikan batasan pada populasi atau subjek penelitian, variabel penelitian, dan lokasi penelitian.²⁸ Ruang lingkup penelitian mencakup hal-hal sebagai berikut:

²⁸ Tim Penyusun Pedoman Karya Ilmiah, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah: Edisi Revisi*, (Pamekasan: Institut Agama Islam Negeri Madura, 2020), 19.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk apapun yang peneliti putuskan untuk dipelajari guna memperoleh informasi lebih lanjut dari hal tersebut dan kemudian menarik kesimpulannya.²⁹ Penelitian ini berfokus pada 4 (empat) variabel, sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab munculnya variabel dependen atau variabel terikat.³⁰ Variabel independen biasanya disimbolkan dengan variabel X. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen, sebagai berikut:

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini termasuk variabel bebas/*independent* (X_1), adapun indikator dari budaya organisasi antara lain sebagai berikut:³¹

- a) Inovasi dan pengambilan risiko
- b) Memperhatikan secara rinci
- c) Orientasi hasil
- d) Orientasi tim
- e) Agresif

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 67.

³⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2022), 86.

³¹ Khotibul Umam, *Relasi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Peran Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Organisasi di Madrasah*, (Bantul: Pustaka Ilmu, 2022), 60-61.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini termasuk pada variabel bebas/*independent* (X_2), adapun indikator dari lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:³²

- a) *Good Corporate Governance* (GCG)
- b) Harmonisasi hubungan sosial
- c) Kenyamanan kerja
- d) Menerapkan Nilai-nilai

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini termasuk variabel bebas/*independent* (X_3), adapun indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:³³

- a) Antusias
- b) Optimis
- c) Aktualisasi diri

b. Variabel Dependen

Variabel dependen atau bisa juga disebut dengan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau variabel tergantung adalah faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.³⁴ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang disimbolkan dengan variabel Y.

³²Hadiyati Harras, *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*, (Tangerang Selatan: Unpam Press, 2020), 87-88.

³³ *Ibid*, 107-108.

³⁴ Abd. Mukhid, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 62-63.

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Masing-masing komponen memiliki bobot atau penilaian tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diemban oleh suatu jabatan. Adapun indikator dari kinerja antara lain sebagai berikut:³⁵

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) efektivitas
- 5) komitmen

2. Ruang Lingkup Lokasi

BPRS Sarana Prima Mandiri (SPM) memiliki beberapa kantor dan *payment point* yang ada di madura, dan objek dalam penelitian ini adalah kantor pusat BPRS Sarana Prima Mandiri yang bertempat di Jl. KH. Agus Salim No.20 Pamekasan.

H. Definisi Istilah

Peneliti akan menjelaskan definisi istilah pada judul penelitian ini, yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan,” guna menghindari kesalahpahaman mengenai pengertian variabel-variabel yang terkandung dalam penelitian ini. Peneliti harus mendefinisikan beberapa istilah, yaitu:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah, (solusi) yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik bagi suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam

³⁵ Novia Ruth Silaen, *Kinerja karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 6

menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama.³⁶

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.³⁷

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.³⁸ Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.³⁹

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.⁴⁰

I. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk menghindari adanya kesamaan terhadap penelitian sebelumnya dan juga sebagai tolak ukur terhadap judul yang nantinya

³⁶ Deddy Mulyadi, dkk, *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 96.

³⁷ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten BuLukumba," *Journal Unismuh* 3, No.1, (Februari 2022), 288

³⁸ Irham Fahmi., *Perilaku Organisasi (Teori, Aplikasi dan Kasus)*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 107.

³⁹ Khaeruman, dkk, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)*, (Serang: CV. AA. Rizky, 2021), 21.

⁴⁰ Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, dkk, *Lingkungan Kerja dan Etos Kerja dalam MSDM*, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2021), 26.

akan dibahas. Dari hasil penelusuran peneliti berikut yang berhubungan dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan:

1. Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara.” Menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif yang dibuktikan dengan diketahui nilai t hitung = 7,158 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan. Maka budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,631 dan signifikan. Budaya organisasi memberikan sumbangsih yang besar terhadap kinerja pegawai.⁴¹
2. Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.” Menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dibuktikan dengan nilai Constant (a) sebesar 40,921, sedangkan nilai lingkungan kerja (koefisien regresi) sebesar 0,467 yang berarti H_0 lingkungan kerja diterima dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.⁴²
3. Josafat Eleazar Surya “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” Menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dibuktikan dengan variabel budaya organisasi sebesar $0,012 < 0,05$ dan angka t -hitung sebesar $2,628 > 2,015$ (t -tabel). Pada variabel lingkungan kerja, angka

⁴¹ Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara.” *Journal unismuch* 2, No. 6, (Desember, 2021), 2206.

⁴² Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Jurnal Unismuh* 3, No. 1, (Februari 2022), 296-297.

signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan angka t-hitung sebesar $3,527 > 2,015$ (t-tabel).

Maka terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.⁴³

4. Alim Hidayat “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.” Menggunakan jenis penelitian metode kuantitatif dibuktikan dengan $t\text{-value} > t\text{-tabel}$ dimana nilai t-valuenya adalah 6,81 Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat atau solidnya Budaya Organisasi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruhnya sebesar 0,47 atau 47 %. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-value} > t\text{-tabel}$ dimana nilai t-valuenya adalah 6,04. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja diperoleh pengaruhnya sebesar 0,59 atau 59%. Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-value} > t\text{-tabel}$ dimana nilai t-valuenya adalah 7,57. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin kuat atau solidnya Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja. Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh pengaruhnya sebesar 0,49 atau 49%. Hal ini berarti bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-value} > t\text{-tabel}$ dimana nilai t-valuenya adalah 5,46. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang tinggi akan dapat

⁴³ Josafat Eleazar Surya “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, No.3, (2022), 763.

meningkatkan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh pengaruhnya sebesar 0,51 atau 51%. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Binagriya Upakara. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-value} > t\text{-tabel}$ dimana nilai $t\text{-value}$ nya adalah 7,08. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.⁴⁴

Tabel 1.1

Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara.”	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Terdapat variabel independent (X) dan dependent (Y) yang digunakan sama	a. Studi kasus tidak sama. Penelitian yang dilakukan oleh Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari objek penelitiannya di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

⁴⁴ Alim Hidayat “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja,” *Jurnal Ilmiah Ekbank* 2, No. 1, (Juni, 2019), 25-26.

			<p>Kabupaten Kolaka Utara. Sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan</p> <p>b. Tahun penelitan tidak sama. Tahun penelitian yang dilakukan Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.</p>
--	--	--	---

			<p>c. Penelitian Alfia Asrul, Muhammadiyah dan Nuryanti Mustari menggunakan 1 variabel independent (X) sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independent (X).</p>
2	<p>Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.”</p>	<p>a. Menggunakan metode kuantitatif b. Terdapat variabel independent (X) dan dependent (Y) yang digunakan sama.</p>	<p>a. Studi kasus tidak sama. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari objek penelitiannya di Dinas</p>

			<p>Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan</p> <p>b. Tahun penelitian tidak sama. Tahun penelitian yang dilakukan Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini</p>
--	--	--	---

			dilakukan pada tahun 2023.
3	Josafat Eleazar Surya “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”	a. Menggunakan metode kuantitatif b. Variabel independent (X) dan dependent (Y) yang digunakan sama	a. Studi kasus tidak sama. Penelitian yang dilakukan oleh Josafat Eleazar Surya tidak menyertakan objek pada judul penelitian Sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan b. Tahun penelitian tidak sama. Tahun penelitian yang dilakukan Josafat Eleazar

			<p>Surya pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.</p> <p>c. Penelitian Josafat Eleazar Surya menggunakan 2 variabel independent (X) sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independent (X).</p>
4	Alim Hidayat “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.”	<p>a. Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>b. Variabel independent (X) dan dependent (Y) yang digunakan sama</p>	<p>a. Studi kasus tidak sama. Penelitian yang dilakukan Alim Hidayat tidak menyertakan objek</p>

			<p>penelitian.</p> <p>Sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.</p> <p>b. Tahun penelitian tidak sama. Tahun penelitian yang dilakukan Alim Hidayat pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.</p> <p>c. Penelitian Alim Hidayat menggunakan 2 variabel independent (X)</p>
--	--	--	---

			sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel independent (X).
--	--	--	---