

# **PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR**

**Mardani**

*STIE Trisna Negara Belitang OKU Timur  
mardani.mz68@gmail.com*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah data skunder dan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dokumentasi dan kusioner. Berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah  $r = 0,70$  yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,600- 0,799 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Belitang III OKU Timur dan setelah diadakan uji hipotesis diketahui  $t$  hitung = 2,75 dan  $t$  tabel diperoleh 1,860.

**Kata kunci:** Budaya Kerja, Kinerja

---

## **PENDAHULUAN**

Pada dasarnya setiap organisasi yang didirikan baik itu milik pemerintah maupun swasta sudah pasti mempunyai suatu tujuan yang ingin dicapai. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut maka diperlukan berbagai sumber daya sebagai faktor yang dapat mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Adapun sumber daya tersebut diantaranya yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manusia yang keberadaannya sebagai tenaga kerja pada sebuah organisasi merupakan unsur yang sangat penting keberadaannya pada sebuah organisasi, disamping unsur lainnya. (Akbar, 2018) Karena sangat pentingnya unsur manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu instansi atau organisasi perlu untuk mendapat perhatian yang serius, agar mereka mau bekerja dengan baik yang akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada sebuah instansi atau

organisasi dikatakan baik apabila pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Penanaman akan rasa memiliki budaya kerja yang baik pada saat ini dirasakan semakin penting manfaatnya bagi sebuah organisasi karena tuntutan dari pemilik organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penanaman budaya kerja pada sebuah organisasi diawali dari seorang yang menjadi pemimpin pada organisasi tersebut kemudian diikuti oleh para bawahannya.

Dengan budaya kerja yang baik diharapkan tingkat efektifitas dan efisiensi kerja karyawan akan meningkat. Dengan budaya kerja karyawan yang baik diharapkan kecakapan dan efisiensi kerja karyawan akan bertambah sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Dengan lancarnya pelaksanaan tugas dari setiap karyawan diharapkan apa yang menjadi tujuan organisasi akan dapat dicapai. Namun dalam pencapaian tujuan

tersebut tidak hanya didukung oleh lancarnya karyawan dalam melaksanakan tugas akan tetapi juga harus ditunjang oleh kinerja karyawan yang baik. Namun apabila para karyawan telah memiliki efektifitas dan efisiensi kerja yang tinggi, mudah-mudahan akan diikuti oleh kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu apabila pihak organisasi menginginkan apa yang menjadi tujuannya akan dapat dicapai dengan baik, maka organisasi tersebut harus memiliki para karyawan yang memiliki efektifitas dan efisiensi kerja yang tinggi.

Menurut Edgar H.Schein yang dikutip oleh Zakiul dkk mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.(Rizqina et al., 2017)

Budaya kerja berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Artinya budaya kerja itu lebih merupakan suatu istilah diskriptif. Memahami budaya kerja berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong/memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberikan penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi melumpuhkan prakarsa. Fungsi budaya kerja diantaranya adalah berperan membedakan dengan organisasi lainnya, menentukan identitas, meninggikan komitmen dan kemandirian.

Budaya kerja suatu sistem penyebaran pekerjaan dan kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi(Putranti et al., 2018)

Setiap karyawan dituntut bekerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas yang diberikan disetiap aktifitas perusahaan, untuk itu karyawan harus dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan perusahaan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. (Damayanti et al., 2018)

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harusnya diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tentu.(Mandasari, 2014)

Menurut Suryadi yang dikutip oleh Sari Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat

memenuhi tuntutan pekerjaannya.(Sari & Hadijah, 2016)

Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi akan memiliki efesiensi yang tinggi dalam bekerja apabila organisasi tersebut memberikan perhatian kepada para karyawannya. Bentuk perhatian tersebut dapat berupa memberikan motivasi dan menyarankan akan pentingnya budaya kerja serta kinerja yang baik kepada para karyawannya. Dengan kinerja yang baik berarti selain karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik juga akan memberikan prestasi tersendiri kepada karyawan yang bersangkutan. Apabila karyawan memiliki prestasi yang baik, maka kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan terbuka lebar untuk karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Desi dkk. menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil ini, direkomendasikan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada meskipun tidak ada pengawasan, memberikan insentif, memahami tugas dan promosi sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.(Kurniawan & Mardiana, 2019). Selanjutnya hasil penelitian Widaswara adalah (1) budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tulungagung (2) budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suling Mas Tri Tunggal Abadi Tulungagung.(Widhaswara, 2017)

Salah satu organisasi yang akan peduli terhadap budaya kerja karyawannya adalah koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur, yang bergerak dalam bidang simpan pinjam. Dalam upaya koperasi ini

untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dilakukan dengan cara menanamkan budaya kerja yang baik. Koperasi ini sangat menginginkan akan perkembangannya yang lebih baik. Maka dari itu instansi atau organisasi ini selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya guna pencapaian tujuan tersebut, akan tetapi pada kenyataannya belum dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Jika tanggungjawab dilaksanakan dengan baik maka akan memperoleh indeks prestasi kerja, oleh pihak organisasi akan memperhitungkan dalam bentuk upah yang berupa insentif. Jadi boleh dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Jadi apabila hasil kerja dari seorang karyawan baik, maka kinerja dari seorang karyawan itu baik dan kemungkinan karyawan akan mendapatkan insentif yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya menjadi penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang Iii Ogan Komering Ulu Timur".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

### Sumber Data.

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung pada sumbernya

2. Data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dengan cara menggunakan data hasil mempelajari literatur yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

### Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dua cara yaitu :

Penelitian kepustakaan (Library research)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui buku – buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian lapangan (Field research).

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau langsung lapangan, ini dilakukan dengan cara :

1. **Observasi (Pengamatan)**

Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti dengan pencatatan secara sistematis dan terperinci dari data atau objek yang diteliti

2. **Wawancara (Interview).**

Cara memperoleh data melalui dialog langsung dengan pihak organisasi yang berkaitan dengan penelitian.

3. **Dokumentasi.**

Yaitu cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penelitian.

4. **Kuisisioner**

Yaitu dengan cara memberikan angket berisikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan didapatkan hasil sebagai berikut:

### Alat Analisis

#### Analisis Kualitatif.

Yaitu suatu analisis yang menggunakan pendekatan teori – teori non matematis untuk memecahkan permasalahan yang terjadi pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur yang berdasarkan hasil dari penyebaran angket penelitian.

#### Analisis Kuantitatif

Yaitu merupakan suatu analisis yang menggunakan pendekatan angka – angka untuk memecahkan permasalahan dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis kuantitatif ini adalah rumus koefisien korelasi yang rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{(n \cdot \sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot (n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

$\sum$  : jumlah.

r : koefisien korelasi.

n : banyaknya sampel.

x : variabel bebas.

y : variabel terikat.

Setelah diketahui "r" maka akan dapat dilihat besar atau kecilnya korelasi yang timbul oleh budaya kerja terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui pengaruh tersebut, penulis menggunakan standar konservatif sebagai berikut :

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Standar Konservatif**

Interval	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,199 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Sedang
0,800 – 1,000	Sangat sedang

(Sugiyono, 2019)

Untuk mengetahui kadar persentase dari pengaruh budaya kerja (x) dan kinerja (y) tersebut penulis menggunakan rumus sebagai berikut  $KP : r^2 \times 100 \%$ .

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (x) dan kinerja (y) maka faktor lain yang mempengaruhinya adalah  $100\% - KP$ .

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima atau tidak, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan & Sunarto, 2017)

Dimana :

t : Penguji koefisien korelasi.

r : Koefisien korelasi.

n : Sampel

Nilai t dapat dicari dengan melihat tabel t dengan derajat kebebasan 0,05 untuk  $(n-2)$ , apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dan jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sebelum dimasukkan kedalam rumus yang telah ditentukan maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan dan ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian setiap jawaban

responden adalah sebagai berikut :

- Setiap alternatif jawaban A diberi skor 3
- Setiap alternatif jawaban B diberi skor 2
- Setiap alternatif jawaban C diberi skor 1

Dari hasil tersebut diatas diperoleh :

$$\begin{aligned} n &: 10 \\ \sum x &: 144 \\ \sum y &: 157 \\ \sum x^2 &: 2102 \\ \sum y^2 &: 2513 \\ \sum xy &: 2287 \end{aligned}$$

Selanjutnya untuk menghitung besarnya pengaruh antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur, di hitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{(n \cdot \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2) - (\sum x)^2 \cdot (n \cdot \sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{(10 \cdot 2287) - (144)(157)}{\sqrt{(10 \cdot 2102) - (144)^2 \cdot (10 \cdot 2513) - (157)^2}}$$

$$r = \frac{22870 - 22608}{\sqrt{(21020 - 20736) \cdot (25130 - 24649)}}$$

$$r = \frac{262}{\sqrt{284} \cdot \sqrt{481}}$$

$$r = \frac{262}{369,6}$$

$$r = 0,70$$

Dari perhitungan tersebut diatas diperoleh  $r = 0,70$  setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut, ternyata  $r = 0,70$  terletak di antara  $0,600 - 0,799$  termasuk dalam korelasi yang kuat, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur.

Selanjutnya untuk mengetahui kadar persentase pengaruh budaya kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur. Penulis menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,70^2 \times 100\% \\ &= 0,49 \times 100\% \\ &= 49\% \end{aligned}$$

Setelah diketahui kadar persentase, untuk menghitung faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur adalah: =  $100\% - KP$

$$\begin{aligned} &= 100\% - 49\% \\ &= 51\% \end{aligned}$$

Untuk menguji hipotesis yang ditelaah diajukan sebelumnya menggunakan rumus : uji t yaitu :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t &= \frac{0,70 \cdot \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,70^2}} \\ t &= \frac{0,70 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{1-0,49}} \\ t &= \frac{0,70 \cdot 2,82}{\sqrt{0,51}} \end{aligned}$$

$$\sqrt{0,51}$$

$$\begin{aligned} t &= \frac{1,974}{0,714} \\ t &= 2,76 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai t hitung = 2,76 selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05, t tabel diperoleh 1,860, dengan demikian "t" hitung lebih besar dari pada t tabel, berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima, ini berarti menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

## KESIMPULAN

### Kesimpulan.

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab - bab sebelumnya maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Bahwa pemberian budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur.
2. Berdasarkan hasil analisa kuantitatif melalui koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,70$  setelah dihubungkan dengan standar yang konservatif ternyata  $r = 0,70$  terletak diantara  $0,600 - 0,799$  termasuk pada korelasi yang kuat.
3. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung = 2,76, apabila dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai 1,860, dengan demikian berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel, ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Saran – saran.**

Adapun saran – saran yang dapat disumbangkan pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur adalah sebagai berikut :

1. Karena budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur, maka hendaknya pihak koperasi harus dapat memperhatikan variabel yang berkenaan dengan budaya kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Pihak instansi hendaknya memberikan petunjuk akan pentingnya budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya maka pihak instansi harus dapat mencari faktor lain yang dapat mempengaruhinya selain faktor budaya kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. 3(2), 17.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG). JEMBATAN, 15(2), 75–86.  
<https://doi.org/10.29259/Jmbt.V15i2.6655>
- Kurniawan, F., & Mardiana, N. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 5(03), 15.
- Mandasari, W. (2014). UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL MELALUI MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Kasus Pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Semarang). 14.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 2(2), 191.  
<https://doi.org/10.33603/Jibm.V2i2.1556>
- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi. Alfabeta.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS SABANG (BPKS). Jurnal Magister Manajemen, 1 No. 1, 11.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). PENINGKATAN KINERJA

PEGAWAI MELALUI KEPUASAN  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA.  
Jurnal Pendidikan Manajemen  
Perkantoran, 1(1), 204.  
<https://doi.org/10.17509/Jpm.V1i1.3389>

Sugiyono. (2019). Penelitian Kuantitatif  
Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.

Widhaswara, Y. (2017). Artikel Skripsi  
Universitas Nusantara PGRI Kediri.  
01(03), 13.