

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJAKARYAWAN KANTOR CABANG A.RIVAI PT. BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG**



**SKRIPSI OLEH :**

**LEONIMANDA HERZATIVANI HANDAYANI**

**01011381621143**

**MANAJEMEN**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk meraih Gelar sarjana ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**PALEMBANG**

**2020**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF  
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR CABANG A.RIVAI PT.BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Leonimanda Herzativani Handayani

Nim : 01011381621143

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

BidangKajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber DayaManusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

DosenPembimbing

Tanggal

Ketua



: 11 febuari 2020

Dr.Hj. AgustinaHanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Tanggal

Anggota



: 14 febuari 2020

Drs.YuliansyahM.Diah, M.M

NIP.195607011985031003

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR CABANG A.RIVAI PT.BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : Leonimanda Herzativani Handayani  
NIM : 01011381621143  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 juni 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 13 juni 2020

Ketua

Anggota

Anggota



Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A  
NIP. 195708291984032003



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M  
NIP. 195607011985031003



Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP.198104012014092001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Leonimanda Herzativani Handayani

NIM : 01011381621143

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

BidangKajian/ Konsentrasi : ManajemenSumberDayaManusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR CABANG A.RIVAI PT.BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO) TBK PALEMBANG

Pembimbing :

Ketua : Dr.Hj. AgustinaHanafi, M.B.A

Anggota : Drs.YuliansyahM.Diah, M.M

TanggalUjian : 13 juni 2020

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 13 Juni 2020



Leonimanda .H

01011381621143

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“let your dreams be your wings”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua

Teman Seperjuangan

Almamater

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena telah memberikan berkat nikmat, karunia, dan kesempatan - Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Palembang” ini hingga selesai. Tujuan dari penelitian serta penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Palembang.

Tentunya dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang, 13 Juni 2020

Penulis,



Leonimanda.H

## UCAPAN TERIMAKASIH

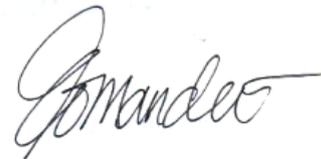
Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan baik secara jasmani maupun rohani dari banyak pihak yang terkait. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A dan Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Wita Farla WK, SE., M.M selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi.
4. Kedua orang tua saya, momi dan bapak tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini.
5. Saudari – saudari saya Meichi Dhezavani Anindiyasuri, Tiara Mareta S , dan Calika Elberta Atallah yang selalu mensupport saya dan membuat saya pusing dalam menyelesaikan skripsi saya.

6. Santuy Girls Dian Islami, Ayu Mubarokah, Nanda Ulfa, NurFitria dan Syahna Lolivin yang selalu membantu dan menyemangati saya dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai walaupun santuy.
7. Teman seperjuangan skripsi beda fakultas dan universitas, Maharani ayu wulandari, Karina Angelia, dan Dinda Dafanie yang selalu mensupport saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Sepupu saya Septiya Putri dan Resha Adilla yang telah membantu dan menyemangati saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang, 13 juni 2020



Leonimanda .H

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Leonimanda Herzativani Handayani

NIM : 01011381621143

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manejemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang**

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr.Hj. AgustinaHanafi, M.B.A

NIP. 195708291984032003

Anggota



Drs. YuliansyahM.Diah, M.M

NIP.195607011985031003

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG A.RIVAI PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG**

**Oleh :**

**Leonimanda Herzativani Handayani, Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A,  
Drs.Yuliansyah M.Diah, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Pada Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang yang berjumlah 135 orang. Penelitian ini menggunakan jenis sampling probabilitas yang artinya memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan demikian sampel penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan metode analisis regresi sederhana sebagai teknik analisis data. Data yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

***Kata Kunci :Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT A.RIVAI BRANCH OFFICE PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK PALEMBANG***

**By:**

**Leonimanda Herzativani Handayani, Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A,  
Drs.Yuliansyah M.Diah, M.M**

*The study aims to determine the impact of organizational culture on employees' performance at A.Rivai Branch Office PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang. The Population of this study was all of the employees at A.Rivai Branch Office PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang, there were one hundred thirty-five employees. This sampling technique used probability sampling, so the sample of this research was 57 employees. This study used primary data and simple regression analysis methods as data analysis techniques. The data were processed using SPSS version 22. The result of this study indicated that there was a positive and significant influence between organizational culture on employees' performance at A.Rivai Branch Office PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.*

***Keywords :Organizational Culture, Employee Performance***

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Leonimanda Herzativani Handayani  
Nim : 01011381621143  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 31 Juli 1999  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Mayorzen Kapling III No. 27  
RT.35 RW. 04  
Kecamatan.Kalidoni Kelurahan.Sungai Selayur  
Alamat E-mail : Leonimanda99@gmail.com



### Pendidikan Formal

- Sekolah Dasar : SD Negeri 204 Palembang
- SMP : SMP Negeri 8 Palembang
- SMA : SMA Negeri 18 Palembang

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK .....	ix
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II .....	10
KAJIAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Budaya Organisasi .....	10
2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi .....	10
2.1.1.2 Komponen budaya organisasi .....	11
2.1.1.3 Dimensi/Indikator Budaya organisasi .....	12
2.1.1.4 Fungsi Budaya Organisasi .....	13
2.1.2 Kinerja .....	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja .....	14
2.1.2.2 Indikator kinerja .....	15
2.1.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.2.4 Kegunaan Penilaian Kinerja .....	17
2.1.2.5 Prinsip Dasar Penilaian Kinerja .....	18
2.1.3 Hubungan Antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .....	19
2.2 PENELITIAN TERDAHULU .....	19
2.3 Kerangka Pemikiran .....	24
2.4 Hipotesis .....	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN.....	25
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	25

3.2 Rancangan Penelitian.....	25
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	26
3.3.1 Jenis data .....	26
3.3.1.1 Data kuantitatif.....	26
3.3.1.2 Data kualitatif .....	26
3.3.2 Sumber Data.....	26
3.3.2.1 Data Primer .....	26
3.3.2.2 Data Sekunder.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.5 Populasi Dan Sampel.....	27
3.5.1 Populasi .....	27
3.5.2 Sampel .....	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	31
3.6.1. Uji Validitas instrumen Penelitian.....	31
3.7 Teknik Analisis Data .....	32
3.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	32
3.7.2 Uji Koefisien Korelasi (r) .....	32
3.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	33
2.8 Definisi operasional.....	34
<b>BAB IV .....</b>	<b>37</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Data Penelitian .....	37
4.1.1 Profil Responden .....	37
4.1.1.1 Jenis Kelamin .....	37
4.1.1.2 Berdasarkan Lama Bekerja.....	38
4.1.1.3 Pendidikan Terakhir .....	38
4.2 Uji Instrumen .....	39
4.2.1 Uji Validitas .....	39
4.2.2 Uji Reabilitas .....	41
4.2.3 Hasil Analisis Frekuensi .....	42
4.2.3.1 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	42
4.2.3.2 Distribusi Frekuensi terhadap Variabel .....	45
4.2.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	50
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ....	51

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis .....	52
4.2.6.1 Hasil Uji t .....	52
4.2.6.2 Pengujian Hipotesis .....	53
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	53
BAB V .....	56
5.1 Kesimpulan .....	56
5.2 Saran .....	56
DAFTAR PUSTAKA .....	57

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1 Data Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.....</b>	<b>3</b>
<b>Tabel 1.2 Penerapan Budaya Organisasi Pada Kantor Cabang A.Rivai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.....</b>	<b>5</b>
<b>Tabel 1.3 Data Keterlambatan karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. BRI (Persero) Tbk Palembang Tahun 2016 – 2018 .....</b>	<b>6</b>
<b>Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. BRI (Persero)Tbk Palembang Tahun 2016 – 2018.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabel 3.1 Data Karyawan Kantor CabangA.Rivai PT. BRI Palemba.....</b>	<b>26</b>
<b>Tabel 3.2 Perhitungan jumlah sampel setiap bagian.....</b>	<b>30</b>
<b>Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....</b>	<b>33</b>
<b>Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>37</b>
<b>Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja..</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir...</b>	<b>39</b>
<b>Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (x).....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....</b>	<b>41</b>
<b>Tabel4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi (X) .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabel4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan(Y) ....</b>	<b>47</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Sederhana.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) .....</b>	<b>52</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji t.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1. Kuesioner .....</b>	<b>60</b>
<b>Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data .....</b>	<b>63</b>
<b>Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....</b>	<b>69</b>
<b>Lampiran 4. Hasil Uji Teknik Analisis Data .....</b>	<b>75</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, karyawan merupakan hal yang sangat penting dan berharga. Karyawan mempunyai tenaga, bakat, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Oleh karena itu suatu perusahaan atau organisasi harus memiliki karyawan yang berkualitas. Dengan adanya karyawan yang berkualitas, suatu perusahaan dapat mencapai kesuksesannya. Adanya karyawan yang berkualitas dapat membuktikan bahwa suatu perusahaan atau organisasi telah mengembangkan dan memperhatikan karyawannya dengan baik. Baik dalam segi kesehatan, kompensasi maupun kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan/organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat di pengaruhi oleh hasil kerja atau kinerja karyawan. Menurut (Tika, 2014) kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam menjalankan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan baik itu kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja seorang karyawan tergantung kepada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh oleh karyawan tersebut. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, diantaranya adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan atau pegawai mengetahui dan memahami karakteristik budaya dalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga merupakan bagaimana suasana seorang karyawan bekerja dan bagaimana dia harus bersikap untuk mengerjakan tugasnya, serta kesadarannya tentang apa yang terjadi di lingkungan organisasinya (Mishra, 2016). Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan cara melakukan sesuatu dalam suatu organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi memberikan ciri dan identitas serta membedakan perusahaan atau organisasi tersebut dengan perusahaan lainnya. Peranan dan keberadaan budaya organisasi dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Penerapan budaya organisasi yang baik dan sesuai akan memberikan dampak yang baik bagi karyawan maupun kesuksesan bagi organisasinya. Menurut Robbins dalam jurnal (Purnama, 2013) budaya organisasi merupakan suatu penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Budaya organisasi yang positif memperkuat keyakinan fundamental dan perilaku, serta melemahkan nilai-nilai dan tindakan yang tidak dianggap benar oleh pemimpin perusahaan. Sebaliknya, budaya negatif

dapat menjadi racun dalam kehidupan organisasi dan menghambat potensi pertumbuhan menurut Kaufman dalam jurnal (Bigliardi, 2012).

Peneliti tertarik untuk mengambil objek penelitian pada Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indoneisa (Persero) Tbk Palembang, yang berlokasi di jalan Kapten Ahmad Rivai No.15 Palembang. Berikut data karyawan-karyawan yang ada pada Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang :

**Tabel 1.1 Data Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang**

No	Jabatan	Jumlah karyawan
1.	Kepala Cabang	1
2.	Manager	3
3.	Asisten manajer	5
4.	Supervisor	2
5.	Relationship Manager (RM)	36
6.	SPDJ(sales person dana dan jasa)	4
7.	Sales person konsumen	5
8.	Service point office (SPO)	1
9.	Teller	9
10.	IT & E- Channel	4
11.	Petugas Assurance	1
12.	Petugas layanan	3
13.	Driver	6
14.	Petugas Tim Kurir Kas (TKK)	3
15.	Payment Point	1
16.	Petugas Devisa	1
17.	Petugas Kliring	1
18.	Petugas dalam Pembinaan	1
19.	Petugas Agen Brilink	5
20.	Petugas Bansos	4
21.	Pekerja Khusus	3
22.	Petugas DJS	3
23.	SLO	2
24.	SLK	2
25.	Pramubakti	1
26.	Customer service	7
27.	Sekretaris & SDM	3
28.	Adm. Kredit (ADK)	7
29.	Adm. Unit	2
30.	Petugas logistik	2
31.	Security	7
	Jumlah	135

*Sumber : Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)TbkPalembang*

Pada hakikat nya setiap perusahaan atau organisasi tentunya menginginkan kinerja yang bagus dan juga bermutu , sama hal nya dengan Kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang yang merupakan bank yang sudah dikenal luas oleh masyarakat Palembang atas semua prinsip dan dedikasi yang terdapat dalam perusahaan, salah satu tugasnya yaitu melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan pembiayaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik suatu perusahaan perlu memperhatikan Budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Setiap orang atau individu yang tergabung didalam suatu organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda, dikarenakan individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda juga , namun semua perbedaan tersebut akan disatukan menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang disepakati bersama sebelumnya. Pada kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk menerapkan nilai-nilai budaya organisasi dalam kesehariannya ,yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Penerapan Budaya Organisasi Pada Kantor Cabang A.Rivai PT  
Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang**

No	Penerapan Budaya Organisasi
1	Integritas, yang meliputi bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku.
2.	Profesionalisme Meliputi bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan
3.	Kepuasan nasabah meliputi memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi mutakhir.
4.	Keteladanan meliputi memberikan panutan dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.
5.	Penghargaan pada Sumber Daya Manusia Meliputi merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengernbangkan sikap kerjasama dan kemitraan; kami rnemberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasarna tirn yang menciptakan sinergi untuk kepentingan Bank

*Sumber : Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang*

Penerapan Budaya organisasi tersebut dapat terlaksana dengan baik apabila seluruh karyawan perusahaan menerapkannya dengan baik juga. Akan tetapi masih ada karyawan yang tidak menerapkan budaya organisasi tersebut pada Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang. Pada Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang setiap pagi sebelum memulai kegiatan perkantoran tepatnya pada pukul 07:15 pagi, semua karyawan seharusnya sudah berada di kantor dan

memulai doa pagi, pengarahan (*briefing*) dan pengecekan setiap divisi (*crew checking*) yang selalu dilakukan sebelum memulai kegiatan perkantoran. Akan tetapi masih banyak karyawan yang belum datang pada saat pukul 07:15 tersebut. Banyaknya karyawan yang terlambat berarti kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut masih belum maksimal. Dikarenakan masih adanya karyawan yang terlambat, hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak menerapkan budaya organisasi yang ada di perusahaan pada tabel 1.2 poin kedua yaitu profesionalisme yang salah satunya adalah Disiplin .

**Tabel 1.3 Data Keterlambatan karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang Tahun 2016 – 2018**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>%</b>
2016	28	21
2017	19	14
2018	31	23

*Sumber : kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)TbkPalembang*

Dapat dilihat dari tabel 1.3 jumlah karyawan yang terlambat dari tahun 2016- 2018 mengalami kenaikan. Pada tahun 2016 terdapat 21% karyawan yang datang terlambat dan pada tahun 2018 terdapat 23% karyawan yang terlambat. Walaupun pada tahun 2017 tingkat keterlambatan mengalami penurunan sebesar menjadi 14% tetapi pada tahun 2018 tingkat keterlambatan nya naik kembali menjadi 23%. Hal tersebut merupakan jumlah yang cukup besar dalam permasalahan keterlambatan.

Kinerja pada suatu perusahaan dapat dilihat dari penilaian kerjanya. Berikut penilaian kinerja kantor Cabang A.Rivai PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang

**Tabel 1.4 Data Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)Tbk Palembang**

**Tahun 2016 – 2018**

Kinerja	Jumlah karyawan per tahun					
	2016	%	2017	%	2018	%
Sangat baik	29	21	36	27	33	24
Baik	58	43	40	30	51	38
Cukup baik	42	31	57	42	44	33
Kurang baik	5	4	2	1	7	5
Tidak baik	1	1	0	0	0	0
<b>Jumlah karyawan</b>	135		135		135	

*Sumber :Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)TbkPalembang*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang mengalami penurunan. Dapat dilihat dari tabel diatas, rata- rata karyawan memiliki kinerja yang baik dan cukup baik , dan masih ada karyawan yang yang memiliki kinerja kurang baik dan tidak baik, namun hal tersebut dikategorikan kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan nya.

Penelitian mengenai budaya organisasi menunjukkan hasil yang beragam, dalam jurnal yang ditulis oleh (Syahrums, 2016),(Sahat Sihombing, 2016),

(Polychroniou, 2018), (Yudha, 2018), (Shahzad,2017), (Tseng, 2010), (Nanda Novziransyah, 2017), (Alinvia Ayu, 2018), (Rodiathul Kusuma, 2016), (Jamaluddin, 2017), (Koesmono, 2010), (Indah Isnada, 2016) dan (Bigliardi, 2018) menyatakan bahwa penelitian mereka menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sedangkan dalam jurnal yang ditulis oleh (Suharno Pawirosumarto 2017) dan (Jack Henry , 2012) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja didalam penelitian mereka .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik meneliti masalah budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini lah yang melatarbelakangi penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Cabang A.Rivai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **Aspek Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan

### **Aspek praktis**

Hasil penelitian ini di harap kan dapat di bangun suatu model yang bermamfaat bagi pihak -pihak yang berkepentingan antara lain :

#### 1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

#### 2. Bagi Perusahaan

Berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alinvia Ayu Sagita ,Heru Susilo, Muhammad Cahyo W.S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variable mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 57 No.1
- Bigliardi, B., Dormio, A. I., Galati, F., & Schiuma, G. (2012). The impact of organizational culture on the job satisfaction of knowledge workers. *The Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 42(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/03055721211207752>
- Chatab, N. (2010). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fakhar Shahzad. (2018). Impact of organizational culture on employees' job performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *International Journal of Commerce and Management*.
- Hadipapo, A. H. & A. (2015). Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Wawotobi, 1–11.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H.Teman Koesmono. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Indah Isnada. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten mamuju utara. *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 2,
- Jack Henry Syauta , Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, & solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 1(1), 2319–8028*. Retrieved from [www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org)
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Haedar Akib. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mishra, P. (2016). How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders. *International Journal of Organizational*

- Analysis Journal of Police Strategies & Management*, 24(4), 64–80.  
Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-07-2013-0697%5Cnhttp://%5Cnhttp://dx.doi.org/10.1108/>
- Moh. Sofyan. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis*. Bogor: In Media.
- Nanda Novziransyah. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan
- Polychroniou, P. (2018). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance: Assessing moderated effects. *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- Purnama, C. (2013). Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 86–100.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rodiathul Kusuma ,Wardani M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 31*
- Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mussadieg Mussadieg, Djamhur Hamied, K. R. (2016). The effect of servant leadership to rewards, organizational culture, and its implication to employee's performance. *International Journal of Law and Management*.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang, 1(2), 43–53.
- Shu-Mei Tseng. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *International Journal of Commerce and Management*
- Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Rachmad Gunawan, A. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts , Indonesia. *International Journal of Law and Management*. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Syahrum, A., Ida, Brahmawati, A., & Nugroho, R. (2016). Effect of Competence , Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment , Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4), 52–64.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis (Pertama)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tika, M. P. (2014). *Budaya organisasi dan Peningkatan kerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.p
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Yacinda Chresstela Prasidya Noriinggono, Djamhur Hamid, I. R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9, 24–35.