

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)**



Skripsi Oleh :

REDIANSA

01071001031

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

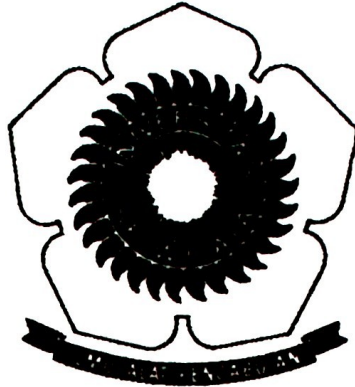
**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

2014

R. 25991 / 26502

S
658. 31207
Red
P
2014
, 141820

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)**



Skripsi Oleh :

REDIANSA

01071001031

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

2014

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : REDIANSA
NIM : 01071001031
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)**


Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal 14 April 2014

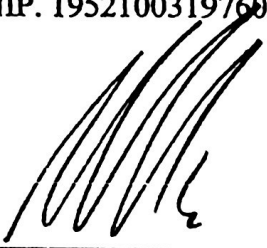
Ketua



Drs. M. Kosasih Zen, M. Si
NIP. 195210031976021001

Tanggal 14 April 2014

Anggota



Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 194905051979031005

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOM
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : REDIANSA
NIM : 01071001031
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)

Telah di ujin dalam komprehensif pada tanggal 08 Mei 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diteriam.


Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 08 Mei 2014

Ketua



Drs. M.Kosasih Zen, M. Si
NIP. 195210031976021001

Anggota



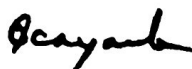
Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 194905051979031005

Anggota



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP. 195105121978031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

Motto

**“Terlahir sebagai orang miskin bukan salah siapa-siapa
Tapi kalau meninggal dunia masih dalam keadaan miskin itu salah sendiri”**

**“Barangsiapa bertakwa kepada Allah, nescaya Dia akan mengadakan baginya
jalan keluar dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya.”**

(Qs. Ath-Thalaq: 2-3).

**“Sungguh, seandainya kalian betawakkal kepada Allah dengan sebenar-benar
tawakkal, nescaya kalian akan diberi rezeki sebagaimana rezeki burung-
burung, mereka berangkat pagi-pagi dalam keadaan lapar, dan pulang di
petang hari dalam keadaan kenyang.” (Ahmad dan Tirmizi)**

Kupersembahkan Skripsi ini Untuk :

Kedua Orang Tuaku (Zainuri & Safi'ah)

Istriku tercinta Maryati

Kedua AnakKu (Athiyah Syawal An-najah & Muhammad Hafidz Al-fatih)

Saudara-Saudaraku

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SAW atas berkat dan rahmatnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor Rumah Zakat Palembang)**”. Penulisan Skripsi ini dibagi dalam lima bab, terdiri dari Bab I Pendahuluan, Bab II Tinjauan Pustaka, Bab III Metodologi Penelitian, Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan, dan Bab VI Kesimpulan dan Saran.

Data yang digunakan adalah data primer yang diolah dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan karyawan dan pimpinan Rumah Zakat Palembang.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada lembaga saat ini berjalan dengan baik, sehingga diharapkan dapat dijaga dan pada masa mendatang lebih dapat ditingkatkan.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan manajemen perusahaan dan bahan masukan akademisi bagi penelitian manajemen sumberdaya manusia nantinya.

Penulis

Rediansa

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SAW atas berkat dan rahmatnya penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi kasus pada kantor Rumah Zakat Palembang)**”. Sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dan dukungan baik moral maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Kedua orang tua ku Zainuri dan Safi'ah serta istriku tercinta Maryati dan Saudara-Saudaraku, yang telah memberikan Doa, dukungan serta bantuan lainnya baik moral ataupun materil, serta nasehat yang berguna dalam kehidupan ini.
2. Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Taufiq,S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.B.A Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
5. Bapak Welly Nailis, SE ,MM Selaku Sekretaris Manajemen.
6. Bapak Drs. M.Kosasih Zen, M.Si Selaku Pembimbing I dan bapak Drs. H. Adlyn Kamaruddin Selaku Pembimbing II, yang telah secara tulus dan ikhlas mencurahkan tenaga dan pikiran, serta

meluangkan waktu dalam memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini sampai selesai.

7. Seluruh Staf dan karyawan Rumah Zakat Cabang Palembang terutama bapak Gustam Sunardi selaku Pimpinan cabang Palembang.
8. Mahasiswa/mahasiswi Manajemen angkatan 2007, Trima kasih atas bantuannya selama ini.
9. Mahasiswa/mahasiswi konsentrasi SDM angkatan 2007
10. Serta semua pihak yang banyak membantu selama ini.

Penulis

Rediansa

DAFTAR ISI

HALAMAN	i
JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPA TERIMA KASIH.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAKSI.....	xiii
ABSTRACT.....	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Budaya Organisasi.....	13
2.1.1.1 Pengertian Organisasi.....	13
2.1.1.2. Pengertian Budaya Organisasi.....	14
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.3.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.3.2. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan.....	25
2.2. Hubungan Antar Variabel.....	26
2.2.1. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karaya.....	28
2.3. Penelitian Terdahulu.....	29
2.4. Kerangka Konseptual.....	30

BAB III MEDODELOGI PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	31
3.2. Rencana Penelitian.....	31
3.3. Populasi dan Sampel.....	32
3.4. Definisi Oprasional Penelitian.....	32
3.4.1 Definisi Konsep.....	32
3.4.1.1. Budaya Organisasi.....	33
3.4.1.2. Kepuasan Kerja.....	34
3.4.1.3. Kinerja Karyawan.....	35

3.4.2. Definisi Oprasional.....	36
3.4.2.1. Variabel Bebas (X).....	36
3.4.2.2. Variabel Terikat (Y).....	36
3.4.3. Pengukuran Variabel Penelitian.....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6. Jenis dan Sumber Data.....	39
3.6.1. Data Primer.....	40
3.6.2. Data Sekunder.....	40
3.7. Metode Analisis Data.....	40
3.7.1. Uji Kuisioner.....	41
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3.8. Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	43
3.9. Uji Hipotesis.....	43
BAB IV GAMBARAN UMUM RUMAH ZAKAT CABAN PALEMBANG	
4.1. Sejarah Singkat Rumah Zakat Palembang.....	46
4.2. Visi dan Misi Rumah Zakat Cabang Palembang.....	49
4.3. Tujuan dan Sasaran Rumah Zakat Cabang Palembang.....	49
4.4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
4.5. Uraian Tugas Karyawan Rumah Zakat Palembang.....	51
4.6. Program-Program Rumah Zakat Palembang.....	57
4.6.1 Senyum Sehat.....	57
4.6.2 Senyum Juara.....	59
4.6.3 senyum Lestari.....	60
4.6.4 Senyum Mandiri.....	62
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	65
5.1.1. Karekteristik Responde.....	65
5.1.2. Karekteristik Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel.....	65
5.2. Analisa Data dan Proses Pengujian.....	72
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan.....	85
6.2. Saran.....	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Karyawan Rumah Zakat Palembang.....	8
Tabel 1.2	Data Turnover Karyawan Rumah Zakat Palembang.....	9
Tabel 3.1	Tabel Definisi Oprasional.....	37
Tabel 5.1	Jawaban Responen Terhadap Indikator Variabel Budaya Organisasi.	66
Tabel 5.2	Jawaban Responen Terhadap Indikator Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 5.3	Jawaban Responden Terhadap indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 5.4	Hasil Uji Validitas Validitas pada Rumah Zakat Palembang.....	73
Tabel 5.5	Hasil Uji Realibilitas.....	74
Tabel 5.6	Hasil Diagnotis Multikolinearitas.....	77
Tabel 5.7	Hasil Uji Autokorelasi.....	79
Tabel 5.10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 5.11	Uji Hipotesis.....	82
Tabel 5.12	Uji Parsial.....	83

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada Rumah Zakat Cabang Palembang.

Dari analisa dan hasil penelitian yaitu estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh, adalah $Y = 35,315 + 0,828X_1 + 0,555X_2 + e$ dan persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) sebesar 0,828 adapun nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_2) sebesar 0,555. Hasil pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan pada Rumah Zakat Cabang Palembang. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Zakat Cabang Palembang sebesar 0,828 pada α 0,05 (t hitung = 53.209 < t tabel = 3,133). Artinya tolak H_0 dan terima H_a yaitu variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Zakat Cabang Palembang. Demikian juga dengan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Zakat Cabang Palembang (Y) sebesar 0,555 pada α 0,05 dimana diperoleh t hitung = 0,555 > t tabel = 3,133. Artinya tolak H_a dan terima H_0 yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Zakat Cabang Palembang.

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif pada Rumah Zakat Palembang. Kepuasan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan positif pada Rumah Zakat Palembang. Secara bersama-sama budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Zakat Palembang.

Pada penelitian ini ternyata budaya kerja yang merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada Rumah Zakat Palembang, kemudian selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

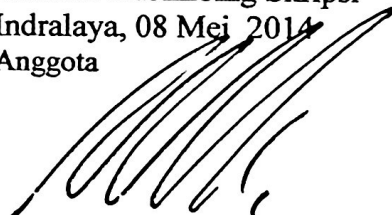
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua



Drs. M. Kosasih Zen, M. Si
NIP. 195210031976021001

Dosen Pembimbing Skripsi
Indralaya, 08 Mei 2014
Anggota



Drs. H. Adlyn Kamaruddin
NIP. 194905051979031005

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A
NIP. 195707141984031005

**EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES
(Studies in Palembang Branch Office Alms Houses)**

ABSTRACT

This study bertujuan to know bagaimana Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance On The Level Rumah Zakat Branch Palembang.

From the analysis and the results of that study estimated regression function is obtained , is $Y = 35.315 + 0.828 X1 + 0.555 X2 + e$ and the regression equation illustrates that the value of the regression coefficient organizational culture (X1) of 0.828 while the value of the regression coefficient leadership style (X2) amounted to 0.555 . The results of testing to determine the effect of each independent variable on the performance of employees at the Zakat House Branch Palembang . Organizational culture (X1) affect the performance of employees at the Zakat House ($t = 53.209 > t_{table} = 3.133$) . That is reject H_0 and accept H_a namely organizational culture variables (X2) affect employee performance in Palembang Branch Alms Houses . Likewise, job satisfaction (X2) affect the performance of the employees at the Zakat House Palembang Branch (Y) equal to 0.555 at 0.05 which was $t_{table} = 3.133 > t = 0.555$ obtained Meaning reject H_0 and accept H_a namely job satisfaction variables affect the performance of Rumah Zakat Branch Palembang employees. From the results of hypothesis testing that has been done, it can be concluded that organizational culture affects employee performance significantly and positively on Zakat House Palembang . Job satisfaction affects employee performance significantly and positively on the Zakat Palembang. Secara together organizational culture and job satisfaction have a significant effect on employee performance Rumah Zakat Palembang. In this research, it turns out that the work culture is the most dominant variable influence on employee databases must address satisfying Alms Houses In Palembang , then further influenced by employee satisfaction.

Keywords : Organizational Culture , Job Satisfaction , Employee Performance Thesis

Chairman

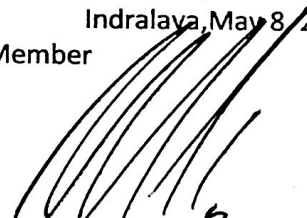


Drs. M. Kosasih Zen , M. Si
NIP . 195210031976021001

Thesis supervisor

Indralaya, May 8 2014

Member



Drs . H. Adlyn Kamaruddin
NIP . 194905051979031005

knowing ,
Head of Management Department



Dr. . Zakaria Wahab , M.B.A
NIP . 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rediansa
NIM : 01071001031
Jururusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja
Karyawan (Studi Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang)

Pembimbing :

Ketua : Drs. M. Kosasih Zen, M. Si
Anggota : Drs . H. Adlyn Kamaruddin
Tanggal Ujian : 08 Mei 2014

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak di sebutkan sebenarnya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apa bilah pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 13 Mei 2014


METERAI
TEMPEL
PAJAK PENGANGGUPAN BANGSA
TGL



9C1B3ACF251764053

ENAM RIBU RUPIAH
6000




Rediansa, SE

01071001031

BAB I

PENDAHULUAN



1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu wadah tempat orang – orang untuk berkumpul, berinteraksi, berkomunikasi, berkoordinasi, bekerja sama serta memiliki semangat dalam suatu sistem untuk mencapai tujuan dan keinginan bersama. Menurut Arni Muhammad (2001:25) organisasi merupakan suatu struktur hubungan manusia. Struktur ini didesain oleh manusia dan karena itu tidak sempurna, ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaan masing-masing. Pada perusahaan terkadang adanya indikasi sikap sebagai suatu kondisi sadar yang lebih menunjukkan tingkat perasaan subyektif seseorang terhadap suatu obyek (pekerjaan). Hasilnya adalah penilaian tentang baik buruk obyek tersebut dari sudut pandang tertentu. Ketika perusahaan mulai berorientasi pada pembentukan budaya organisasi, berarti pula meletakkan aspek sumber daya manusia dalam posisi strategis melalui para pemimpin puncak atau manager untuk mengamankan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan bersama terhadap perusahaan. Sekaligus menjadi suatu adat yang vital bagi manajemen bila ingin mencapai *performance* yang tinggi dan pada akhirnya tercipta sikap kerja yang positif yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dan manajemen diwujudkan dalam seluruh aktifitas dan kebijakan perusahaan.

Definisi organisasi menurut Gibson, dkk (2006) suatu organisasi adalah koordinasi unit – unit yang terdiri dari sekurang – kurangnya dua orang yang berperan untuk mencapai tujuan atau sekumpulan tujuan yang sama. Organisasi, entitas yang dapat berhubungan dengan masyarakat untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan secara individu.

Nilai, norma, sikap, perilaku termasuk kebiasaan dan adat istiadat dan lain lain dalam organisasi menunjukkan adanya budaya dalam organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya organisasi, persepsi karyawan mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar karyawan berperilaku.

Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan apakah telah sesuai dengan budaya organisasi maka perlu diadakan penilaian kinerja. Tujuan dari program penilaian kinerja menurut Oberg (1998) yaitu mendorong atau menolong para pimpinan untuk mengamati bawahannya secara lebih dekat untuk melakukan pekerjaan secara lebih baik. Memotivasi para karyawan dengan memberikan umpan balik tentang bagaimana cara mereka bekerja. Memberikan dukungan untuk pembuatan keputusan bagi pimpinan yang berhubungan dengan peningkatan, pemindahan, dan pemecatan.

Untuk memenangkan persaingan suatu organisasi atau lembaga instansi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkannya sehingga tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari Sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik agar terjadi peningkatan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja yang tercermin dalam kinerja.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam interaksinya dengan faktor modal, material, metode dan mesin. Kompleksitas

yang ada dapat menentukan kualitas manusia, oleh karena itu mengharuskan kita untuk selalu berhati-hati dan memperhatikan setiap aspeknya. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen sumber daya organisasi atau institusi sebagai penggerak dalam penentu diharapkan dapat dijadikan sebagai motor bagi sumber daya manusia yang lain. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya.

Dalam hal ini keberadaan pemimpin memiliki pengaruh besar karena harus dapat bertindak sebagai model bagi terciptanya nilai-nilai yang ada. Suatu organisasi/lembaga didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi

tersebut akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan Sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Yayasan Rumah Zakat Cabang Palembang merupakan salah satu lembaga yang bergerak di bidang Penghimpunan dan pengelolaan zakat, infaq, sedekah dan dana sosial yang berasal dari masyarakat ataupun bersumber dari perusahaan-perusahaan yang sering disebut *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang sangat penting dalam pemberdayaan perekonomian masyarakat yang kurang

mampu. Yayasan ini diharapkan dapat menjadi salah satu lembaga yang dapat memajukan pendidikan anak bangsa baik dari segi ilmu umum maupun agama serta dapat menciptakan Usaha Kecil Menengah (UKM) dengan program pemerdayaan yang digulirkan bersama perusahaan-perusahaan yang telah menjadi mitra pemberdayaan ekonomi.

Kinerja karyawan Yayasan Rumah Zakat Cabang Palembang harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang mampu bekerja secara profesional. karena Yayasan Rumah Zakat Cabang Palembang merupakan salah satu lembaga yang secara konsisten melakukan perbaikan sistem mekanisme kerja guna mencapai kinerja yang optimal.

Faktor lain yang menjadi perhatian diluar budaya organisasi yaitu kepuasan kerja. Hal ini merupakan konsekuensi dari adanya perubahan struktur organisasi dan kebijakan rotasi pekerjaan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia yang menjalankan sistem dari kantor-kantor yang telah dimodernisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perubahan budaya organisasi dengan penerapan ketentuan internal dan eksternal seperti penerapan kode etik yang tegas, pengembangan visi, misi, dan nilai, sebagai konsekuensi dari perubahan struktur organisasi merupakan hal yang menarik untuk suatu obyek penelitian, bagaimana dampak dari kedua hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan Rumah Zakat cabang Palembang yang merupakan ujung tombak dalam memberikan pelayanan yang memuaskan. Untuk itu baik buruknya pelayanan tergantung sejauh mana budaya organisasi dan kepuasan kerja di

lembaga tersebut apakah cukup berperan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Keberhasilan pelaksanaan budaya organisasi antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan, terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Budaya yang ada turut mendorong berkembangnya Rumah Zakat Cabang Palembang hingga saat ini, namun budaya organisasi tersebut ternyata tidak membantu menekan tingkat absensi karyawan dan berdampak merugikan dan mengganggu kinerja jika tidak ada upaya dari Lembaga untuk menurunkan tingkat Absensi karyawan karyawan. Data Absensi karyawan Rumah Zakat cabang Palembang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel : 1.1
Absensi Karyawan
Rumah Zakat cabang Palembang 2013

No.	Bulan	Jmh Karyawan	Hari Kerja	Jmh Hari kerja	Alfa	Cuti	Ijin	Jmh Tdk Hadir	persentase ketidakhadiran
1	Jan	24	19	456	6	4	12	22	4,8 %
2	Feb	24	20	480	5	6	16	27	5,6%
3	Mar	24	19	456	4	4	17	25	5,5%
4	Apr	23	22	506	6	2	11	19	3,8%
5	Mei	24	22	528	2	0	14	16	3,0%
6	Jun	24	19	456	6	5	0	11	2,4%
7	Jul	24	23	552	2	13	4	19	3,4%
8	Agu	23	18	414	9	15	18	42	10,1%
9	Sep	23	22	506	2	14	5	21	4,2%
10	Okt	23	20	460	1	9	6	16	3,5%
11	Nop	23	21	483	2	7	16	25	5,2%
12	Des	23	21	483	0	5	17	22	4,6%

Sumber : Database SDM Rumah zakat cabang Palembang 2013

Berdasarkan data absensi karyawan di atas, diketahui bahwa banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan dari awal tahun 2013 sampai akhir tahun 2013. Persentase karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan dari Januari sampai dengan Maret yaitu 4,8% pada bulan Januari, meningkat 5,6% pada bulan Februari, menurun menjadi 5,5% pada bulan Maret dan mengalami penurunan kembali pada bulan April, Mei dan Juli. Dan meningkat menjadi 10% pada bulan Agustus. Kemudian menurun menjadi 4,2% pada bulan September, dan menurun lagi menjadi 3,5% pada bulan Oktober. Kemudian mengalami peningkatan menjadi 5,2% pada bulan Nopember dan menurun kembali menjadi 4,6% pada bulan Desember 2013.

Sedangkan data *turnover* karyawan Rumah Zakat cabang Palembang dari tahun 2008 sampai dengan 2013 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Data Turnover Karyawan
Rumah Zakat Cabang Palembang
Tahun 2008 s/d 2013

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Prosentase Keluar
1	2008	26	3	1	3,8%
2	2009	28	4	2	7,1%
3	2010	20	7	2	10,0%
4	2011	24	2	3	12,5%
5	2012	26	3	6	23,1%
6	2013	24	4	2	8,3%

Sumber : Database SDM Rumah zakat cabang Palembang 2013

Berdasarkan data tersebut di atas, diketahui bahwa terjadi fluktuasi jumlah *turnover* dari tahun 2008 sampai tahun 2013. Jumlah karyawan yang keluar memiliki persentase yang meningkat dari tahun 2008 ke 2011, yaitu tahun 2008 sebesar 3,8% tahun 2009 menjadi 7,1% pada tahun 2010 menjadi 10% dan pada tahun 2011 meningkat menjadi 12,5% .Dan meningkat tajam menjadi 23,1% pada tahun 2012. Kemudian menurun menjadi 8% pada tahun 2013.

Terjadinya *turnover* menimbulkan dampak negatif bagi Lembaga Rumah Zakat cabang Palembang dalam melakukan proses *recruitment* untuk menggantikan karyawan yang keluar, yang kemudian akan diikuti dengan proses *training* untuk melatih karyawan-karyawan baru. Hal-hal tersebut akan memerlukan biaya yang tidak sedikit. Selain itu membuat proses kerja menjadi berjalan tidak efektif karena kehilangan karyawan yang berpengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja lembaga.

Dilihat dari *turnover* yang terus mengalami fluktuasi setiap tahunnya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada dilembaga masih

perlu dikembangkan lagi, karena salah satu spesifikasi dari budaya yang kuat seharusnya adalah menurunnya tingkat absensi dan keluarnya karyawan.

Selain itu terjadinya *turnover* juga bisa disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman atau tidak betah akan pekerjaannya sehingga mereka memilih untuk *resign* sehingga terjadi *turnover*.. Berdasarkan alasan diatas maka judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Rumah Zakat cabang Palembang).”**

1.2 Rumusan Masalah

Setelah mengetahui tingkat absensi dan *turnover* karyawan Rumah Zakat cabang Palembang dan menghubungkannya dengan judul yang dibuat penulis, maka perumusan masalah yang dirumuskan yaitu: **“Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Rumah Zakat Cabang Palembang?”**

1.3. Batasan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka perlu adanya batasan masalah dalam penelitian ini agar dalam pembahasannya tidak melebar dari pokok bahasan yang seharusnya. Yakni dibatasi pada penerapan teori budaya organisasi dan kepuasan kerja meliputi budaya organisasi itu sendiri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Rumah Zakat cabang Palembang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis yaitu untuk mengetahui budaya organisasi dan kinerja karyawan yang terdapat pada Kantor Rumah Zakat cabang Palembang serta untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja Terhadap Tingkat Kinerja karyawan pada Kantor Rumah Zakat cabang Palembang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

Manfaat teoritis:

- Memberikan kesempatan pada penulis untuk pemahaman teori-teori, dan pengetahuan yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan di Universitas Sriwijaya. Serta menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman penulis dalam rangka menyusun tulisan ilmiah. sekaligus sebagai bekal untuk penelitian selanjutnya.
- Manfaat praktis :
Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan serta dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta referensi bagi penulis lainya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fajar, *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*, 1998: CV. Alfa Grafika
Utama, cet. I, Jakarta
- A.A. Anwar Prabu Mangku Negara , 2006 *Evaluasi Kinerja SDM*. Rifika Aditama
Bandung
-, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* . Bandung
PT.Remaja Rosdakarya
- Arni Muhammad, 2002, *Komunikasi Organisasi*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Bumi
Aksara
- Asmara, Husnal. 1985. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Ghalia
- Dedi Mulyana, 2002. *Ilmu Komunikasi suatu Pengantar*, edisi kesepuluh,
Bandung : PT Remaja Rosidah Karya
- Hadari Nawawi 1987, *Metode Penelitian Sosial*, Gajak Mada University Press :
Yogyakarta
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Bpfe
- Hersey, Paul. 1994. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta : Delaprasata
- Hariono Syamsu, *Budaya Organisasi*, 2010: penerbit Unsri, edisi pertama,
Palembang

- Istijanto. 2005. Riset Sumber Daya Manusia ; Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan, Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kirlman, Bradley L. and DebraL. Shapiro.2001. The Infak of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self Managing Work Teams : The Mediating Role of EmoloyeeResistance, *Academyof Management Journal*. Vol 44 No.3.
- Kartono, Kartini, 1994, *Psikologi Sosial untuk Manajemen* , Perusahaan dan industri, Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada
- 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Mifta Thoha. 2000. *Peranan Administrasi Publik Dalam Mewujudkan Kepemerintahan Yang Baik*, Kuliah Program pasca Sarjana Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Muhammad Ali, Tanpa Tahun, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern*, Jakarta : Pustaka Amani
- Neil Rupidara, 2008, *odal Intelektual dan Strategi Pengembangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Universitas Kristen Satya Wacana
- Robbins, Stephen P, 2002. *Prilaku Organisasi, Konsep Prilaku, aplikasi dan kontrovers,i* Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka, Jakarta :Prenhallindo
- Soeprihantono, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Soelaiman Sukmala, 2005. *Diagnotis dan Indentifykasi Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara

- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-4. Alfabeta. Bandung
- Supartono. 2000. *Teknik Sampling : Untuk Surveydan Eksprimen Rineka Cipta*.
Bandung
- Siswoyo Haryono. 2007. *Statistika Penelitian Manajemen Dengan Bantuan Program SPSS*. Badan Penerbit MM-UTP, Palembang
- Swato. 2006, *Pengembangan Sumberdaya Manusia pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,
Malang
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajement*. Yogyakarta : Andi
- Veithzal Rivai, 2004, *Performance Appraisal; Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta :Rajawali Press
- 2005, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : Rajawali Press,
Edisi Kedua
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi; Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat