**PERAN BUDAYA ORGANISASI, HUBUNGAN KERJASAMA ANTAR KARYAWAN, DAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM MENINGKATKAN KINERJA DI LAZISMU SURAKARTA**

**PROPOSAL PENELITIAN**



**Oleh :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NAMA** | **:** | **SIGIT BIMA NUR RAHMAN** |
| **NIM** | **:** | **8822150348** |

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**STIE STEKOM KARTASURA**

**2024**

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam pengelolaan perusahaan, para petinggi manajer perusahaan tentunya sudah mengenal dan saat ini menerapkan prinsip manajemen modern. Terlebih dapa era kompetisi antar perusahaan yang mendorong manajer perusahaan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu di perhatikan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM), dalam konteks perusahaan, manusia merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukannya sumber daya manusia yang sesuai dan kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Pengelolaan SDM bertujuan untuk meningkatkan seberapa efektif manusia dalam organisasi yang nantinya akan membentuk satuan kerja efektif. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukannya proses evaluasi untuk mengevaluasi hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang dapat memberikan motivasi dan berdampak pada keinginan bekerja lebih baik sehingga berkontribusi positif kepada perusahaan.

Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu istilah dalam perilaku keorganisasian guna menunjukkan kekuatan yang muncul dalam diri individu, yang menjadi arah upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja (Winardi, 2011). Tentunya dengan budaya organisasi (perusahaan) yang kuat akan mempengaruhi perilaku bekerja karyawannya, sehingga budaya perusahaan yang tidak kondusif akan berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan (Putranto, 2012).

Budaya organisasi merupakan sistem kepercayaan terhadap nilai-nilai yang berkembang di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengerahkan perilaku anggota-anggotanya. Organisasi di ambil dari bahasa Yunani yaitu *organon* atau dapat di simpulkan alat, anggota, bagian, atau bagian dari tubuh (Malayu 2003;11). Tentunya setiap perusahaan mempunyai ciri khas budaya organisasi yang berbeda-beda, yang tentunya menyesuaikan dengan visi, misi, dan karakter perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam perusahaan, di antaranya pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dan komitmen karyawan dalam perusahaan. Hal itu dikarenakan budaya organisasi mempunyai peran penting dalam pembangunan solidaritas terhadap sesama karyawan maupun pimpinan di dalam perusahaan. Di dalam keberlangsungan karyawan di perusahaan terpengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang ada dan mempengaruhi dari diri karyawan itu sendiri, meliputi kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan. Sedangkan untuk faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi dari luar karyawan itu sendiri seperti kepemimpinan dalam perusahaan, keamanan dan keselamatan kerja, serta kebudayaan organisasi dalam perusahaan (Soedjono, 2005).[[1]](#footnote-2)

Selain dari budaya yang di terapkan dalam tempat kerja, hal yang perlu di perhatikan di dalam konteks bekerja ialah sumber daya manusia, tentunya dengan menciptakan budaya organisasi di perlukan sumber daya manusia yang mendukung berkembangnya budaya tersebut. Di kutip dari Hasibuan (2009) Hubungan antar manusia adalah suatu hubungan yang menciptakan keharmonisan, tercipta secara sadar dan sedia untuk melebur terhadap keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama. Di dalam perusahaan, karyawan haruskan untuk mempunyai hubungan antar manusia yang baik kepada atasan maupun sesama karyawan. [[2]](#footnote-3)

Selain dari budaya organisasi dalam perusahaan, komunikasi efektif pun perlu di perhatikan dalam lingkungan kerja. Dengan menerapkan komunikasi aktif, urusan manajerial seperti fungsi, implementasi, dan pengawasan akan dengan mudah tercapai (Suprapto, 2018a), maka dari itu komunikasi bukan hanya sekedar dari bertukar kata antar pribadi saja, namun melibatkan dalam pemahaman bahasa, logika, dan ekspresi verbal maupun non-verbal. Seluruh gagasan, rencana, informasi, kebijakan, dan konfirmasi pun di lontarkan kepada rekan karyawan maupun atasan. Tambahan bentuk komunikasi yang lebih kompleks seperti pelatihan, promosi, membuat keputusan, dan penyelesaian konflik. Fenomena yang saat ini sering terhadi adalah praktik komunikasi yang salah dan berdampak pada kesalahan persepsi, dan fokus masalah yang tidak jelas. Penyampaian informasi yang tidak jelas terkadang berdampak pada hambatan pada kinerja perusahaan. Menurut Robins (2015) bahwa dengan menggunakan komunikasi efektif dapat meningkatkan kualitas dan mutu pegawai (Sutarjo et al., n.d.).

Salah satu lembaga yang dipercaya dalam pengelolaan dana zakat, *shadaqah*, *infaq* salah satunya adalah Lazismu, menjadi salah satu Lembaga Amil Zakat Infak *Shadaqah* (ZIS) di bawah naungan organisasi Muhammadiyah, tugas Lazismu salah satunya untuk menyalurkan dana zakat kepada masyarakat dalam kalangan kategori kurang mampu, salah satu bentuk bantuan yang di berikan dengan memberikan bantuan modal usaha sehingga dapat digunakan dan dikembangkan oleh target masyarakat Lazismu. [[3]](#footnote-4)

Di dalam kepengurusan lembaga Lazismu, terbentuk berbagai macam divisi yang akan mendorong Lazismu mencapai tujuannya.

Sebagai lembaga penyaluran zakat, Lazismu mendorong kepada karyawannya untuk selalu melayani masyarakat dalam proses penyalurannya, bahkan anggapan mereka mengenai aktivitas pekerjaan yang mereka lakukan di dalam Lazismu sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan Muhammadiyah, bukan sebagai pekerjaan semata. Hal ini merupakan fenomena unik yang tidak terjadi pada perusahaan lainya yang menekankan karyawannya dalam menjalankan tupoksinya dan berdampak pada batasan fungsional karyawan saja tanpa memikirkan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam mengenai bentuk-bentuk budaya organisasi yang digunakan oleh Lazismu Surakarta, serta menelaah kondisi hubungan antar karyawan yang tentunya berdampak pada perusahaan, sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan sumbangan literatur kepada masyarakat umum mengenai strategi dalam penggunaan budaya organisasi di Lazismu Surakarta yang nantinya diharapkan dapat di terapkan dalam organisasi lainya.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas, maka peneliti dapat memfokuskan masalah-masalah berikut ini, di antara lain:

* 1. Apakah terdapat pengaruh Peran Budaya Organisasi dengan Kinerja Lazismu di Surakarta?
  2. Apakah terdapat pengaruh Hubungan Kerjasama Antar Karyawan dengan Kinerja Lazismu di Surakarta?
  3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Efektif dengan Kinerja Lazismu di Surakarta?

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan kategorikan menjadi dua tujuan, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

* 1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan Mengetahui dan menganalisis peran budaya organisasi, hubungan kerjasama antar karyawan, serta variabel tambahan (misalnya komunikasi efektif) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Surakarta.

* 1. Tujuan khusus

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

* + 1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Lazismu Surakarta.
    2. Untuk mengidentifikasi hubungan krjasama anatar karyawan dalam kaitanyya dengan kinerja karyawan di Lazismu Surakarta.
    3. Untuk mengukur komunikasi efektif dalam mendukung budaya organisasi dan kerjasama antar karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan Lazismu Surakarta
    4. Untuk menilai seluruh kombinasi dari budaya organisasi, kerja sama antar karyawab, dan juga komunikasi efektif dalam berkontribusi secara sinergis terhadap produktifitas karyawan di Lazismu Surakarta.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. Deskripsi Variabel
   1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Edward, kebudayaan merupakan salah satu dari pendekatan yang holistik dan kompleks, terkandung di dalamnya pengetahuan, seni, moral, hukum, adat, dan kemampuan lain yang dibutuhkan dalam prasyarat menjadi anggota masyarakat. Herskovits memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang di turunkan secara turun menurun dari satu generasi ke generasi lainya, lalu di klaim menjadi aspek-aspek prioritas dalam perkumpulan masyarakat.

Bukan suatu hal yang baru pendefinisian organisasi dalam perspektif keilmuan, dapat kita kutip salah satu gagasan dari Erni Renawan (2011:15) yang menjelaskan organisasi menurut Mathis dan Jackson adalah suatu kesatuan sosial yang saling berinteraksi berawal dari pola eksklusif, yang pada akhirnya membentuk peran fungsi dan tugas pada masing-masing anggota organisasi.

Kemudian Susanto (1997) menjelaskan mengenai budaya organisasi menjadi salah satu nilai yang dijadikan sebagai pedoman anggota dalam menjalankan kewajiban serta perilakunya di dalam organisasinya. Bisa di lihat bahwa budaya organisasi dapat di rincikan dalam bentuk perangkat sikap, keyakinan, perilaku, nilai yang di pegang teguh oleh anggota organisasi yang di komunikasikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Menurut Robbins (2007) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang di anut oleh anggota organisasi sekaligus menjadikan keunikan tersendiri dari organisasi lainya, Robbins mengatakannya dengan aturan main yang ada di dalam perusahaan atau organisasi sehingga dapat dijadikan sebagai pegangan bagi anggotanya ketika menjalankan kewajibannya.[[4]](#footnote-5)

* 1. Fungsi Budaya Organisasi

Di lihat dari sisi fungsi, salah satunya yaitu membantu menumbuhkan komitmen untuk perusahaan dibandingkan kepentingan individual anggotanya itu sendiri (Ariani, 2018). Tentu saja budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan dalam perusahaan, jika di simpulkan semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka semakin besar juga dorongan karyawan untuk maju bersama-sama dalam memajukan perusahaan. Di dalam organisasi, diperlukan pemegang struktural dan fungsi dalam menentukan arah organisasi dibawa, yaitu pemimpin. Dibutuhkan sosok pemimpin yang kuat dalam menentukan arah organisasi yang mengakibatkan perubahan positif untuk mencapai tujuan organisasi. [[5]](#footnote-6)

Menurut Luthans, Robbin menjelaskan fungsi budaya organisasi yaitu;

* + 1. Menciptakan keunikan organisasi yang akan menjadi pembeda antara organisasi lainya.
    2. Menjadi salah satu identitas organisasi.
    3. Memperkuat komitmen anggota sehingga mendahulukan kepentingan bersama dibanding kepentingan individu.
    4. Mempererat hubungan sosial anggota organisasi.
    5. Mematok kendali yang akan memandu jalannya organisasi serta menentukan sikap perilaku anggota organisasi.
  1. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Kets de Vries dan Miller, terdapat 5 budaya organisasi dengan memasangkan dengan pasangan yang sehat, di antaranya; [[6]](#footnote-7)

* + 1. *Charismatic* vs *Self Sufficient Cultures*

Penekanan berlebihan pada salah satu pihak sering terjadi pada budaya organisasi yang karismatik, terutama individu tersebut pada tingkat puncak. Petinggi mempunyai kebutuhan yang tinggi untuk berambisi dapat di lihat oleh orang lain dan dapat diakui oleh pihak eksternal perusahaan. Tentu saja para petinggi mempunyai kendali penuh terhadap bawahan, dan mereka yang tertarik bekerja di dalam organisasi model seperti ini mempunyai kebutuhan tinggi akan rasa ketergantungan dalam meminta arahan, serta mengabaikan kelemahan dari pimpinan eksekutif mereka, alih-alih bawahan menganggap petinggi eksekutif tidak dapat berbuat salah.

Perusahaan dengan model budaya *Self Sifficient* biasanya menekankan akan kebebasan dan kembali pada pribadi anggota, mereka percaya bahwa penyebab kemajuan perusahaan adalah keberhasilan individu-individu yang bekerja di dalam perusahaan.

* + 1. *Paranoid vs Trusting Cultures*

Budaya ini muncul karena adanya rasa tidak percaya antar pimpinan maupun anggota yang kuat. Berbanding terbalik dengan *Trusting Cultures.*

* + 1. *Avoidant vs Achievement Culture*

Budaya *Avoidant* adalah berusaha untuk menghindari perubahan, mereka cenderung pasif akan perubahan yang terjadi, hal ini dikarenakan kekhawatiran mereka akan mengancam nilai-nilai organisasi ataupun pimpinan struktural sekarang.

Pada budaya *Achievement Culture,* para pimpinan menghargai proses-proses yang telah di lakukan oleh anggota atau pimpinan lainya, hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa perubahan perlu di adakan.

* + 1. *Politicized vs Focused cultures*

Di dalam organisasi yang terlalu bercampur tangan dengan perpolitikan internal, tidak ada arah yang jelas. Ditambah dengan tidak-tegasan pimpinan eksekutif dalam mengatur kendali perusahaan membuat manajer kelas bawah mencoba untuk mempengaruhi arah dari perusahaan.

Sebaliknya dalam budaya yang fokus pada kultur, anggota mempunyai perspektif tujuan yang sama mengenai arah dari organisasinya, tentu saja arah kemudi organisasi sesuai dengan arahan pimpinan, serta terdapat keterikatan tujuan perusahaan dengan anggota.

* + 1. *Bureaucratic vs Creative cultures*

Budaya birokratis adalah suatu pola nilai dan perilaku yang ada di dalam organisasi birokrasi dan biasanya terdapat di pemerintahan, budaya ini lebih terarah dalam aturan dan prosedur, Terkadang, perhatian lebih besar diberikan pada penampilan dibandingkan efektivitas kerja dengan artian bagaimana suatu yang tampak seperti mengikuti prosedur lebih di utamakan dibanding dengan hasil sebenarnya. Sistem kendali pun digunakan untuk memantau perilaku anggota organisasi.

Sedangkan budaya kreatif di sebutkan bahwa anggotanya lebih disiplin dan dapat bekerja sama tanpa khawatir akan aturan-aturan dan prosedur ketat. Koordinasi antara anggota organisasi salah satu proses yang berkembang dari pengalaman kerja sama dan dari keberhasilan perusahaan, mereka anggota sadar bahwa koordinasi adalah dasar dari keberhasilan perusahaan.

* 1. Contoh Budaya Organisasi
     1. Administratif

Budaya organisasi dalam kerapian administrasi merupakan salah satu kewajiban dari setiap organisasi, dalam hal surat-menyurat, pendapatan karyawan, pengelolaan keuangan, barang keluar dan masuk, dan lainya.

* + 1. Otoritas yang jelas

Hal ini merupakan salah satu kunci dalam kesuksesan organisasi, jika tidak ada pembagian otoritas, yang terjadi adalah kebingungan antar anggota mengenai *jobdesk* yang harus mereka kerjakan.

* + 1. Disiplin

Tidak bisa diperdebatkan, disiplin merupakan salah satu budaya yang harus melekat pada setiap organisasi, kedisiplinan merupakan karakter yang akan mendorong perusahaan tersebut sukses.

* + 1. Inovasi

Seringnya organisasi mengunggulkan anggota tim dalam mencetuskan ide-ide kreatif serta inovasi baru, hal ini bertujuan untuk memajukan perusahaan atau organisasi.

1. Hubungan Antar Karyawan

Menurut Effendy (2009) menyatakan bahwa hubungan antar manusia merupakan salah satu bentuk komunikasi bersifat ajakan yang dilakukan seseorang kepada orang lain secara langsung dalam lingkungan bekerja maupun di dalam organisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang memuaskan. Di dalam lingkungan pekerjaan, hubungan antar manusia bisa di libatkan dengan atasan maupun sesama karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik maka akan membentuk rasa saling peduli dan mendukung antar sesama karyawan.[[7]](#footnote-8)

1. Kendala Pelaksanaan Budaya Organisasi

Di kutip dari salah satu penelitian sebelumnya menyatakan bahwa beberapa kendala yang ditemukan di antara lain [[8]](#footnote-9) :

* 1. Proses Sosialisasi Tidak Berjalan Dengan Baik

Kurangnya proses sosialisasi kepada setiap anggota menyebabkan beberapa anggota tidak tahu akan nilai-nilai budaya organisasi yang telah di tetapkan.

* 1. Pemahaman Kurang Baik

Pemahaman mengenai budaya organisasi yang sangat kurang. Hal ini sangat menghambat perencanaan kegiatan yang sedang di diskusikan

1. Komunikasi

Di ambil dari pendapat (Syamsudin dan Firmansyah, 2016) bahwa, komunikasi adalah sebuah proses saling mengirim dan menerima informasi atau pesan antar dua orang atau lebih dengan cara efektif. Menurut (Liliweri, 2014) bahwa komunikasi adalah sebuah rangkaian proses aliran informasi dari satu orang ke orang lainya dengan maksud tertentu, menurut (Sinambela, 2016) bahwa komunikasi adalah salah satu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, lalu di kelola pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu. Apabila kita ambil kesimpulan dari pengertian di atas adalah salah satu proses interaksi di antara pimpinan dan pegawai dalam hal menyampaikan instruksi, informasi, dan saran bersifat lisan maupun tulisan dengan tujuan agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan dantercipta hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai dengan baik. (Sutarjo et al., n.d.)

1. Komunikasi Efektif

Komunikasi efektif adalah salah satu bentuk komunikasi yang mampu menghasilkan perubahan sikap pada seseorang yang terlibat di dalam komunikasi. Tujuan komunikasi efektif adalah untuk memberi kemudahan antara pemberi dan penerima pesan mengenai pesan yang yang akan di sampaikan sehingga bahasa lebih jelas di pahami, lengkap, serta *feedback* yang di berikan pun lebih seimbang. Di kutip dari (Janaluddin, 2008) dalam bukunya menjelaskan mengenai efek yang ditimbulkan komunikasi yang efektif adalah dapat menimbulkan kesenangan, mempengaruhi gerak gerik sikap, dapat meningkatkan hubungan sosial dengan baik, dan menimbulkan tindakan yang di harapkan. (Suprapto, 2018b)

1. Indikator Komunikasi Efektif

Di kutip oleh Surardji (2016) terdapat beberapa indikator dalam komunikasi efektif, di ataranya adalah ; (1) Pemahaman, adalah kemampuan penerima memahami pesan dengan cermat sebagaimana dimaksudkan oleh pengirim pesan, (2) Kesenangan, adalah jika proses komunikasi yang dijalasi berhasil, maka akan timbul rasa menyenangkan terhadap dua belah pihak, (3) Pengaruh terhadap sikap, hal ini dikarenakan tujuan dari komunikasi efektif adalah untuk mempengaruhi sikap penerima pesan, (4) Hubungan yang semakin baik, proses komunikasi yang baik secara tidak langsung akan meningkatkan hubungan interpersonal, (5) Tindakan, komunikasi yang efektif akan menghasilkan tindakan. (Sutarjo et al., n.d.)

1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang telah di jelaskan sebelumnya, berikut adalah kerangka penelitian yang telah peneliti susun pada gambar berikut :

A group of white rectangular signs with black text

Description automatically generated

Keterangan :

**Peran Budaya Organisasi (X1)** mengacu pada nilai, norma, dan keyakinan yang di anut oleh organisasi dalam faktor budaya bekerja yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. **Hubungan Kerjasama Antar Karyawan (X2)** mengukur tingkat kerjasama dan kolaborasi yang terjadi antar karyawan di dalam perusahaan yang nantinya akan berdampak pada kinerja. **Komunikasi Efektif (X3)** berkaitan dengan seberapa efektif komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan, komunikasi yang efektif tentunya akan mempelancar arus informasi, mengurasi kesalah pahaman informasi, dan menungkatkan kinerja perusahaan. **Kinerja Lazismu Surakarta (Y)** merupakan variabel dependen yang akan di jelaskan oleh variabel independen (X1, X2, X3).

1. Kajian Penelitian Terdahulu
   1. Jurnal berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dalam menciptakan Perkembangan Organisasi” karya Ishiqa Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf, yang di terbitkan pada tahun 2022 oleh Jurnal Administrasi Publik. Tujuan dari jurnal ini untuk mengetahui signifikan keberhasilan dalam membangun pengembangan organisasi yang sehat. Dengan menggunakan penelitian kualitatif dan pengolahan data menggunakan studi literatur. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini bahwa, budaya organisasi memunculkan suatu persepsi, sikap, dan perilaku anggota dalam organisasi. Jika nilai budaya berhasil membawa pandangan, sikap, dan perilaku karyawan ke ranah positif maka akan berdampak positif juga kepada organisasi. Namun juga budaya organisasi tidak memunculkan sesuatu yang positif, maka tentunya akan berdampak pula kepada organisasi. Maka untuk memaksimalkan penggunaan budaya organisasi perlunya pemahaman karyawan dalam berperilaku, bersikap, menjadikannya sebagai sesuatu pedoman dalam bekerja sehari-hari. Walaupun bukan suatu yang mustahil jika budaya organisasi terjalin negatif akan menghambat dikarenakan bertentangan dengan tujuan organisasi.
   2. Jurnal dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan” karya Dedek Kurniawan Gultom yang merupakan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan menggunakan penelitian kuantitatif yang di ambil dengan metode kuesioner dari sumber data sebanyak 100 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, uji data yang digunakan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T, uji f, dan determinasi. Variabel yang digunakan di antara lain adalah, dependen berupa pengaruh budaya organisasi (X1), pengaruh motivasi (X2), dan independen berupa kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi mempunyai dampak yang paling besar. Penelitian ini mendasari penerapan budaya organisasi dengan indikator ; Inovasi, pengambilan risiko, teliti, orientasi hasil, orientasi hasil, dan kemantapan dalam bekerja.
   3. Skripsi karya Prima Nugraha S. Sinaga dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara.” Dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu meneliti variabel-variabel yang ada. Data penelitian di dapatkan dengan menyebar angket atau kuesioner sebanyak 49 orang yang bersedia untuk dijadikan responden, selain itu juga dilakukannya observasi di lapangan dan melalui arsip serta dokumen yang mendukung penelitiannya. Selanjutnya, data di analisis menggunakan koefisien korelasi product moment, bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi, terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Setelah di lakukan penelitian, didapati bahwa dampak dari budaya organisasi yang telah di terapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi pada tahap tinggi, hal ini di ambil dari jawaban presentasi jawaban responden. Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi dengan analisis Korelasi *Product Moment* sebesar 0,62. Dapat di katakan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan dengan hasil analisis perhitungan koefisien determinan diperoleh besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai mencapai 38,44% dan 61,56% dan selebihnya dipengaruh oleh faktor lain yang tidak ikut di perhitungkan dalam penelitian ini.
   4. Tesis milik Destria Efliani dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel *simple random* sampling sebanyak 100 orang bersumber dari perawat bangsal gawat darurat, Bangsal Mawar I, II dan Bangsal Melati I, II, III, di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan teknik linier berganda. Hasil penelitian ini, terdapat pengaruh motivasi dengan nilai t lebih besar dari t tabel (t 7,654 > 1,985), budaya organisasi dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (2,076 > 1,985), dan komitmen organisasi dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3,294 > 1,985) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi Surakarta dengan P-*value* sebesar 0,001 dan r sebesar 0,52.
   5. Skripsi milik Hetty Prihandayani dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang merupakan keluaran dari Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. BKK Se-Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini menggunakan sumber data pengambilan sampel dengan sensus sampling. Sampel yang digunakan berjumlah 142 orang di PD. BBK Wonogiri, namun hanya 93 sampel yang kembali ke tangan peneliti. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Nama Peneliti dan Judul | Metode Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Ishiqa Ramadhany Putri dan Ningrum Fauziah Yusuf (Jurnal, 2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam menciptakan Perkembangan Organisasi | Metode Kualitatif | Mempunyai bahasan penelitian yang sama mengenai peran budaya organisasi | Perbedaan konsentrasi penelitian yaitu membahas peran budaya organisasi secara umum. |
| 2. | Dedek Kurniawan Gultom (Jurnal, 2014) Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan | Metode kuantitatif | Mempunyai variabel dan bahasan yang sama yaitu budaya organisasi | Variabel dependen yang tidak sesuai yaitu pengaruh motivasi (X2). |
| 3. | Prima Nugraha S. Sinaga (Skripsi, 2009) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara | Metode kuantitatif | Membahas variabel dependen dan independen yang sama yaitu budaya organisasi dan kinerja pegawai | Variabel independen yang tidak sesuai |
| 4. | Destria Efliani (Tesis, 2014) Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta | Metode kuantitatif | Mempunyai variabel independen yang sama yaitu budaya organisasi | Variabel lainya tidak sama |
| 5. | Hetty Prihandayani (Skripsi, 2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Metode kuantitatif | Mempunyai variabel independen yang sama yaitu budaya organisasi | Variabel lainya tidak sama |

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. Jenis , Lokasi Penelitian dan Waktu
   1. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengukuran aspek-aspek penting suatu fenomena melalui data numerik dan analisis statistik. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, hubungan kerjasama antar karyawan, dan komunikasi efektif terhadap peningkatan kinerja di Lazismu Surakarta.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Lazismu Surakarta. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi, hubungan kerjasama, dan komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi selama penerapan budaya tersebut

* 1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lazismu Cabang Surakarta, bertepatan di Jl. Popda, Nusukan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57138.

* 1. Waktu penelitian

Penelitian ini direncanakan dapat dilakukan pada bulan September 2024 hingga November 2024.

1. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, fenomena, atau peristiwa lainya sebagai sumber data yang mempunyai sifat atau karateristik tertentu dalam suatu penelitian (Arif, n.d.). Maka dari itu populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Lazismu Surakarta.

Teknik yang akan digunakan untuk mengambil sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik memilih sampel bukan berdasarkan acak, namun dengan sengaja memilih individu atau kelompok yang mempunyai karateristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian. Oleh karena itu kriteria tertentu yang peneliti anggap relevan dengan tujuan penelitian, termasuk ;

* 1. Staff karyawan yang berperan langsung dan aktif dalam operasional sehari-hari di dalam perusahaan.
  2. Mempunyai masa kerja minimal satu tahun atau lebih.

1. Data dan Sumber Data

Seperti yang di kemukakan oleh Arikunto (2019) adalah lokasi data yang dapat di peroleh, data mempunyai dua jenis: data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran (2011) data primer di definisikan sebagai informasi yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung melalui sumber pertama dan digunakan untuk kebutuhan penelitian. Sementara itu, data sekunder adalah data yang didapatkan dari sumber lainya (bukan sumber utama) dan tidak dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan bersifat pendukung bukti data primer (Sudarsana, 2016). Data primer dalam penelitian ini berasal dari hasil pengisian kuesioner, sementara itu untuk data sekunder didapatkan dari literatur teoritis yang dikumpulkan dari buku-buku dan jurnal yang tersedia secara *online.*

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan cara pendekatan fenomenologi, artian menelaah fenomena yang sedang terjadi sesuai dengan teori yang sedang di teliti, kemudian di sesuaikan dengan hasil temuan dengan pembahasan penelitian. Pendekatan ini mengarah pada pengamatan dan detail pada pemahaman individu dalam pengalaman mereka.

1. Sumber Data Penelitian

Yang di maksud sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Dengan artian subjek data di mana data tersebut berasal, sumber data dapat berupa benda, manusia, dan lain sebagainya.[[9]](#footnote-10)

Data yang di ambil pun terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang secara langsung di berikan kepada peneliti, contoh seperti pendapat responden, wawancara, dan hasil observasi. Kelebihan dari data primer adalah keakuratan yang lebih tinggi daripada apa yang di lihat oleh peneliti, namun untuk mendapatkannya tentu saja memakan waktu yang cukup lama. [[10]](#footnote-11)

Sedangkan data sekunder, dikutip dari Sugiyono (2017) merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Dapat dicontohkan seperti buku catatan, arsip, dan lain sejenisnya. Kelebihan jenis data ini di samping mudah dalam pengumpulannya pun murah, tidak perlu repot untuk menyiapkan atau menghadirkan orang lain atau observasi kepada tempat sumber penelitian yang ingin di tuju. Namun kekurangannya data sekunder cenderung lebih riskan dalam kesalahan, kadaluwarsa, atau mungkin tidak relevan kembali dengan topik penelitian.[[11]](#footnote-12)

1. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data sesuai dengan kebutuhan penelitian, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data meliputi ;

* 1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana peneliti memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan, yaitu daftar pertanyaan diberikan kepada responden. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi, tanggapan responden, keyakinan, pendapat, perasaan, dan keinginan. Parameter kuesioner dinilai dengan skala Likert (1-5).

|  |  |
| --- | --- |
| **Pilihan jawaban** | **skor** |
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

* 1. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang mencakup catatan, surat kabar, agenda, notulen rapat, foto kegiatan, dan lainya. Dari hasil data yang telah didapatkan peneliti, dapat diperkuat dengan teknik dokumentasi ini.

1. Teknik Keabsahan Data

Untuk mendapatkan data absah, dilakukan teknik pemeriksaan data dengan menggunakan triangulasi, di antaranya; triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

Pengertian triangulasi adalah pengecekan kembali, secara harfiah adalah pengecekan kembali data penelitian yang telah di ambil dengan menggunakan sumber, maksudnya dengan menggunakan sumber lebih dari satu adalah memastikan data yang di gunakan sudah sesuai dengan membandingkan sumber yang ada, kemudian triangulasi teknik adalah peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda namun dengan sumber yang sama. Dan triangulasi waktu adalah pengumpulan data dari berbagai macam sumber dengan waktu yang berbeda-beda. [[12]](#footnote-13)

1. Teknik Analisis Data

Seperti yang telah di temukan oleh Miles dan Huberman dan dikutip oleh Saleh (2017), wawancara, rekaman suara, observasi, dan beberapa dokumen pendukung merupakan jenis data yang harus di kumpulkan. Setelah di kumpulkan, selanjutnya data di analisis dengan proses reduksi data, penyajian data, dan diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

Sesuai dengan teori Miles dan Huberman, kegiatan analisis data kualitatif yang dapat di terapkan dalam penelitian ini adalah :

* 1. Pengumpulan data

Data merupakan sesuatu yang dapat di dengar, di lihat, serta di amati. Data dikumpulkan dari sumber data bukan data akhir, namun perlu adanya proses analisis yang nantinya akan di analisis kembali sesuai dengan topik penelitian.

* 1. Reduksi data

Setelah data di kumpulkan, data di proses dengan di pilah-pilah mengenai variabel yang tidak relevan dengan penelitian, dan menyederhanakan data dengan tujuan menciptakan *database* sederhana dan mudah untuk dipahami.[[13]](#footnote-14)

* 1. Penyajian data

Setelah data yang dikumpulkan telah di reduksi, data ditampilkan dalam bentuk yang lebih mudah untuk dipahami seperti tabel, grafik atau diagram, dan lainya. Bertujuan agar laporan data lebih mudah untuk dimengerti, di analisis, dan mudah dalam pengambilan kesimpulan sehingga meminimalisir galat.[[14]](#footnote-15)

* 1. Penarikan kesimpulan

Pada pemrosesan data terakhir, akhirnya data dapat dengan mudah di ambil kesimpulan, yang kemudian akan di perkuat bersama bukti tambahan lainya. Data yang telah di simpulkan merupakan solusi untuk seluruh permasalahan yang telah peneliti jelaskan di awal.

**DAFTAR PUSTAKA**

Esthiningtyas, R. B., Murtini, W., & Rahmanto, A. N. (2012). Penerapan Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, *1*(1), 117664.

Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(1), hal 29.

Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(1), hal 29-30.

Hasanah, H. (2017). Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial). At-Taqaddum, 8(1), hal 26.

Hebohso (2023). Reduksi Data: Pengertian, Tujuan, dan Cara Penggunaannya. STATSIDEA STATISTIC. <https://statsidea.com/id/reduksi-data-pengertian-tujuan-dan-cara-penggunaannya/>. Di kutip pada Minggu, 28 Juli 2024 pukul 18.22 WIB

Huda, N. (2019). Pemberdayaan Ekonomi Mustahik di LAZISMu Surakarta. *Suhuf*, *31*(2), 161-178.

Lintang Hana (2022). Pengertian, Macam-Macam, dan Contoh Penyajian Data. Zenius Education. <https://www.zenius.net/blog/pengertian-contoh-penyajian-data>. Di kutip pada hari minggu, 28 Juli 2024 pukul 18.28 WIB

Mekarisce, A. A. (2020). Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat. Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat, 12(3), hal 150-151.

Nanda Akbar Gumilang. Gramedia Blog. Pengertian Wawancara: Jenis, Teknik, dan Fungsinya. <https://www.gramedia.com/literasi/wawancara/>. Di akses pada Minggu, 18 Juli 2024 pukul 15.27 WIB

Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y. (2017). Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basis Data Simbumil). Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer, 8(2), hal 679

Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, 1(2), hal 212.

Putri, E. P. (2018). Analisis budaya organisasi dalam perusahaan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, *3*(2).

Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18*(1), 145-147.

Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, *17*(33), 81-95.

Strauss, A., & Corbin, J. (2003). Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. hal 157

1. Putri, E. P. Analisis budaya organisasi dalam perusahaan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan*, *3*(2). (2018). Hal 17. [↑](#footnote-ref-2)
2. Latief, Abdul, Dhian Rosalina, and Devi Apiska. "Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan." Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 1.3 (2019): hal 127-131. [↑](#footnote-ref-3)
3. Huda, N. Pemberdayaan Ekonomi Mustahik di LAZISMu Surakarta. *Suhuf*, *31*(2) (2019)., hal 161-178. [↑](#footnote-ref-4)
4. Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, *18*(1), 145-147. [↑](#footnote-ref-5)
5. Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(1), hal 29. [↑](#footnote-ref-6)
6. Habudin, H. (2020). Budaya Organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(1), hal 29-30. [↑](#footnote-ref-7)
7. Latief, Abdul, Dhian Rosalina, and Devi Apiska. "Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan." Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS) 1.3 (2019): hal 128. [↑](#footnote-ref-8)
8. Esthiningtyas, R. B., Murtini, W., & Rahmanto, A. N. (2012). Penerapan Budaya Organisasi. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, *1*(1), 117664. [↑](#footnote-ref-9)
9. Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, *17*(33), 81-95. [↑](#footnote-ref-10)
10. Pramiyati, Titin, Jayanta Jayanta, and Yulnelly Yulnelly. "Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil)." Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer 8.2 (2017): 679-686. [↑](#footnote-ref-11)
11. Pratiwi, Nuning Indah. "Penggunaan media video call dalam teknologi komunikasi." Jurnal ilmiah dinamika sosial 1.2 (2017): 202-224. [↑](#footnote-ref-12)
12. Mekarisce, Arnild Augina. "Teknik pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif di bidang kesehatan masyarakat." Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat 12.3 (2020): 145-151. [↑](#footnote-ref-13)
13. Hebohso. Reduksi Data: Pengertian, Tujuan, dan Cara Penggunaannya. STATSIDEA STATISTIC (2023). <https://statsidea.com/id/reduksi-data-pengertian-tujuan-dan-cara-penggunaannya/>. Di kutip pada Minggu, 28 Juli 2024 pukul 18.22 WIB [↑](#footnote-ref-14)
14. Lintang Hana. Pengertian, Macam-Macam, dan Contoh Penyajian Data. Zenius Education (2022). <https://www.zenius.net/blog/pengertian-contoh-penyajian-data>. Di kutip pada hari minggu, 28 Juli 2024 pukul 18.28 WIB [↑](#footnote-ref-15)