



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 30/E/KPT/2019
DOI: <http://dx.doi.org/10.30651/jms.v7i4.13474>
Volume 7, No. 4, 2022 (1459-1471)

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA BMT SIDOGIRI KOTA MALANG

Nurul Sahria¹

Siswanto²

Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

[1sahrianurul@gmail.com](mailto:sahrianurul@gmail.com), [2siswantouinmlg@gmail.com](mailto:siswantouinmlg@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja BMT Sidogiri Kota Malang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *census sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 responden. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuisisioner dan wawancara). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang dengan pesat dari tahun ke tahun. Perkembangan tersebut memicu persaingan antar perusahaan satu dengan yang lainnya pada dunia usaha menjadi sangat ketat. Persaingan tersebut membuat setiap perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri agar dapat bertahan dan tidak mengalami kebangkrutan. Kemampuan perusahaan dalam melakukan persaingan sebagian besar ditentukan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses dalam menangani permasalahan yang ada dalam lingkup karyawan, manajer, buruh, pegawai dan tenaga kerja lain yang bertujuan untuk membantu aktifitas pada perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Jika manajemen sumber daya manusia baik maka kinerja karyawan akan mencapai produktivitas yang tinggi (Abdullah, 2017).

Manajemen terhadap sumber daya manusia pada sebuah perusahaan merupakan kunci dan mempunyai peran yang penting dalam keberlangsungan perusahaan tersebut karena berkaitan dengan motivasi, kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas karyawan agar mereka dapat melaksanakan keseluruhan pekerjaan yang diberikan (Indriasari et al., 2018). Sehingga, salah satu kunci keberhasilan pada sebuah manajemen sumber daya manusia yaitu kualitas sumber daya manusia yang baik sehingga dapat melakukan kinerja dengan baik (Supriyadi et al., 2020). Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu capaian hasil dari kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas terhadap tugas dan tanggung jawab yang dibertikan kepadanya (Aisyah et al., 2017). Berdasarkan hal tersebut, kualitas sumber daya manusia dapat dikatakan baik jika mempunyai kinerja atau kemampuan yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan. Kemampuan tersebut diperoleh dari latihan, bekal pendidikan dan pengalaman yang ia miliki. Jika karyawan tidak mempunyai kualitas yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dan berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan (Aisyah et al., 2017), karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan (Jayaputra & Sriathi, 2020). Semakin baik kinerja karyawan maka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan akan semakin baik sehingga akan memberikan dampak terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kombinasi dari kesempatan, usaha dan kemampuan yang terlihat dari hasil kerjanya (Lie & Siagian, 2018). Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam kemunduran dan kemajuan sebuah perusahaan sehingga karyawan merupakan ujung tombak agar perusahaan terus dapat maju dan bersaing (Hakim & Fanani, 2019). Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus memperhatikan kinerja setiap karyawan agar dapat terus maju dan bersaing. Menurut (Siagian, 2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi karena ketika sebuah perusahaan berhasil mengimplementasikan aspek atau nilai budaya organisasi yang mereka miliki maka akan meningkatkan organisasi pertumbuhan dan perkembangan secara berkelanjutan (Hadju & Adam, 2019). Budaya organisasi merupakan sebuah system penyebaran nilai-nilai dan kepercayaan yang berkembang pada sebuah perusahaan yang kemudian akan mengarahkan perilaku dari anggota pada perusahaan tersebut (Isvandiari & Purwanto, 2018). Budaya organisasi pada sebuah perusahaan ataupun organisasi selalu berkaitan dengan nilai, sikap, norma dan etika dalam pekerjaan yang akan disetujui bersama pada setiap bagian organisasi yang bertujuan untuk menjaga agar perilaku, cara berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi antar satu dengan lainnya lebih baik. Budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari kinerja karyawan, budaya organisasi yang baik maka dapat mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik (Munandar et al., 2020). Menurut Kotter & Hasket (1992) hubungan budaya organisasi dengan kinerja

terdiri dari tiga gagasan yaitu, membantu kinerja bisnis karena menciptakan motivasi terhadap karyawan, penyatuan tujuan bersama, dan memberikan control dan struktur tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Fungsi dari budaya organisasi sendiri merupakan pembeda dengan organisasi lain, membawa identitas pada pemilik budaya dan meningkatkan kemantapan dan komitmen social, selain itu juga dapat menjadi perekat social sehingga menyatukan beberapa orang dan membuat mereka merasa bagian dari pengalaman organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Munandar et al., 2020) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi secara positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh (Wiyanto & Idruz, 2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dipersepsikan oleh karyawan PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang bersifat non fisik (suasana kerja) dan fisik (peralatan dan orang sekitar) yang keduanya mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja (Josephine & Harjanti, 2017). Lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan karena dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan berdampak pada performa karyawan yang mengalami penurunan dan juga pencapaian pekerjaan yang telah diberikan tidak dapat berjalan sesuai target yang telah ditentukan sehingga hal tersebut berdampak terhadap system kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja menyenangkan maka akan berdampak pada diri karyawan dalam memperoleh kepuasan pada pencapaian kinerjanya dan perusahaan dapat mendapatkan tujuan yang ingin dicapai (Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan tersebut, lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan menyebabkan tingkat kesalahan yang mereka lakukan saat berkerja akan meningkat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestary & Harmon, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif yang sedang. Penelitian lainnya yaitu yang dilakukan oleh Altarisi et al., (2021) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Terbarukan Cemerlang PLTS Sengkol Lombok Tengah.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, komunikasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mengadakan hubungan dengan atau antar karyawannya (Cahyono et al., 2019). Komunikasi merupakan hal penting pada sebuah perusahaan karena pada saat melaksanakan kegiatan dalam mencapai misi dan tujuannya akan bergantung pada bagaimana komunikasi antar satu dengan lainnya pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Tujuan komunikasi pada sebuah perusahaan yaitu membentuk saling pengertian yang kemudian terjadi kesamaan pengalaman dan kesetaraan kerangka referensi pada anggota organisasi. Selain itu komunikasi juga harus dilihat dari berbagai sisi yaitu atasan kepada bawahan, karyawan dengan atasan dan antar karyawan (Wandi et al., 2019). Menurut Hayati & Susetyo, 2020 terdapat dua macam komunikasi pada peningkatan kinerja dalam organisasi yaitu komunikasi koordinatif dan interaktif. Komunikasi koordinatif merupakan komunikasi yang

bertujuan untuk menyatukan beberapa bagian dalam sebuah organisasi. Sedangkan komunikasi interaktif merupakan proses dalam pertukaran informasi seperti sikap dan pendapat secara berkelanjutan yang digunakan sebagai acuan dasar penyesuaian antar divisi diluar dan didalam organisasi. Selain itu intensitas dan frekuensi komunikasi juga berpengaruh terhadap hasil dari proses komunikasi tersebut, komunikasi harus berjalan dengan baik sehingga pekerjaan dapat selesai dengan waktu yang tepat. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen, 2020 menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Wibowati, 2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi efektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) lihat.

Lembaga keuangan merupakan sebuah organisasi yang bergantung pada kinerja karyawan. Saat ini di Indonesia telah banyak berkembang lembaga keuangan konvensional maupun yang berbasis syariah. Salah satu lembaga keuangan yang berbasis syariah yaitu Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Baitul Maal wat Tamwil (BMT) merupakan sebuah lembaga keuangan syariah berbentuk koperasi yang pada pelaksanaannya menggabungkan konsep “Baitul Tamwil dan Baitul Maal” dengan target operasionalnya berfokus pada sector Usaha Kecil Menengah (UKM) (Melina, 2020). Pada pelaksanaannya BMT mempunyai dua fungsi utama yaitu sebagai lembaga yang berfungsi menyalurkan harta ibadah seperti wakaf, zakat, sedekah dan lainnya, sedangkan fungsi kedua yaitu sebagai lembaga keuangan yaitu menghimpun dan menyalurkan dana pada anggotanya (Andriani & Nawawi, 2018).

Salah satu BMT terbesar di Indonesia saat ini yaitu BMT Sidogiri. Hal tersebut terlihat dari beberapa penghargaan yang diterima oleh BMT UGT Sidogiri diantaranya yaitu koperasi dengan asset terbesar, koperasi dengan omzet terbesar dan koperasi yang mempunyai Information Technology (IT) terbaik. Penghargaan tersebut diberikan Anak Agung Gede Ngurah Puspayoga sebagai Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) pada saat peluncuran buku 100 Koperasi Besar di Indonesia tahun 2017 (Bakhri, 2017).

BMT Sidogiri didirikan pada tahun 1997, sejak saat itu BMT tersebut telah menunjukkan perkembangan yang signifikan baik dari segi penerimaan kas, laba bersih dan asenya. Unit pelayanan telah tersebar diberbagai tempat di Jawa Timur dengan jumlah 86 unit (Bakhir, 2017). Salah satu cabang BMT Sidogiri yaitu yang berada di Kota Malang yang berlokasi di Kedungkandang. BMT Sidogiri cabang Kota Malang berada berdengan dengan pusat pasar tradisional yaitu Pasar Kebalen dan Pasar Besar. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis kepada Ibu Suci selaku Anggota BMT tersebut dan Bapak Zainul selaku AO Pembiayaan diketahui bahwa BMT Sidogiri Cabang Kota Malang mampu memfasilitasi anggotanya dengan baik dalam sisi pembiayaan. Hal tersebut diungkapkan bahwa jumlah pembiayaan pada BMT tersebut selalu meningkat, pembiayaan dapat dilakukan dengan skala kecil, dan akses penyaluran serta prosedur pembiayaan mudah dipahami..

Tinjauan Pustaka

Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan sebuah karakter pada sebuah perusahaan yang mengalami pertumbuhan dari system nilai yang kemudian memunculkan norma-norma yang berkaitan dengan perilaku yang digambarkan pada sikap, persepsi dan perilaku

individu yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga budaya dapat mempengaruhi sebagian besar dari aspek kehidupan yang terdapat pada perusahaan tersebut (Muis et al., 2018).

Menurut Sutrisno dalam Jufrizen & Rahmadhani, (2020) budaya organisasi yang secara baik dikelola dan digunakan sebagai alat manajemen dapat mempengaruhi dan mendorong para pegawai dalam berperilaku positif, produktif dan dedikatif sehingga walaupun nilai-nilai budaya tersebut tidak terlihat, akan tetapi hal tersebut menjadi kekuatan yang memberikan dorongan perilaku dalam menghasilkan kinerja yang baik. Pada penelitian yang dilakukan oleh Faisal et al., (2020); Munandar et al., (2020); Anthoni & Faisal, (2020); dan Rehman et al., (2016) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang.

Hubungan Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang penting dalam mengukur dan menilai tingkat kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat membuat para pegawai bekerja lebih produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang disediakan dengan baik dan nyaman dapat menimbulkan kepuasan para pegawai terhadap pekerjaan yang mereka lakukan serta berkesan sehingga mereka mempunyai kinerja yang baik (Sazly & Permana, 2020).

Lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik yaitu tempat para pegawai bekerja mampu memberikan pengaruh terhadap keselamatan, kualitas kehidupan dan kinerja pada pekerjaan mereka (Lestary & Harmon, 2017). Selain itu, lingkungan kerja non fisik juga dapat memberikan perubahan pada psikologi pegawai sehingga kondisi yang nyaman yang dirasakan oleh pegawai akan meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Wijaya & Susanty, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Syafrina & Manik, (2018); Anthoni & Faisal, (2020); Lestary & Harmon, (2017); dan Musheke & Phiri, (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang

Hubungan Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah bagian dari proses pada penyampaian informasi dan ide yang berkaitan dengan petunjuk dan perintah kerja antar karyawan ataupun pada pemimpin terhadap bawahannya pada pelaksanaan tugas dengan baik agar dapat mencapai tingkat kinerja yang baik (Hamali, 2016). Komunikasi sendiri adalah hal yang paling penting dan wajib dilakukan sesama karyawan ataupun antara pimpinan dengan bawahannya. Komunikasi yang efektif dapat menciptakan komitmen pegawai menjadi lebih baik. Semakin cepat dan lancar komunikasi yang dilakukan maka hubungan kerja akan dapat terbina dengan baik.

Komunikasi merupakan sebuah proses dalam menyampaikan ide dan informasi mengenai perintah dan petunjuk kerja mengenai seseorang pimpinan terhadap bawahannya atau antar karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai kinerja yang baik (Hamali, 2016). Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus

terjadi antara atasan dan bawahannya maupun sesama karyawan perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat dapat membangun Komitmen Karyawan yang lebih baik (Ariana & Riana, 2013). Pada penelitian yang dilakukan oleh Rialmi & Morsen, (2020) dan Samson et al., (2015) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

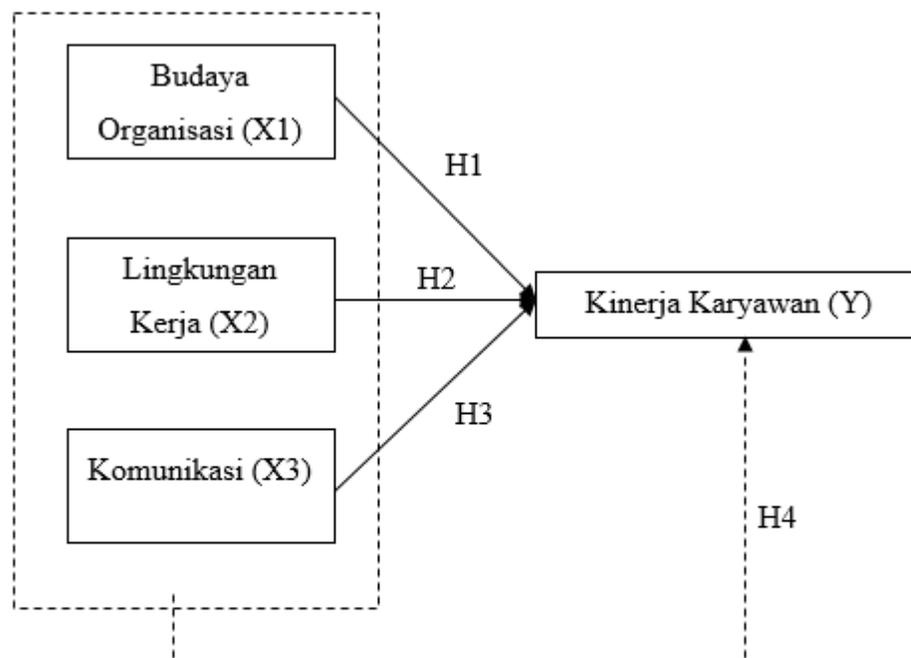
H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang

Hubungan Variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Anthoni & Faisal, (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan budaya kerja islam secara bersama terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kartini, (2020) menunjukkan hasil terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyaawa pada PT X.Y. Selanjutnya pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rizal (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di Kantor Samsat Bondowoso. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H4 : Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Pengaruh Parsial
- - - - - : Pengaruh Simultan

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode asosiatif menurut Sugiyono, (2018) merupakan metode yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antar dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan BMT Sidogiri Kota Malang yang berjumlah 48 orang. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *census sampling* sehingga jumlah sampel diambil secara keseluruhan karena kurang dari 100 orang. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner dan wawancara).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependennya secara langsung. Persamaan model regresi pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Budaya organisasi (X1)

X₂ = Lingkungan Kerja (X2)

X₃ = Komunikasi (X3)

e = *error*

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Setelah dilakukan pengambilan data, didapatkan sampel sebanyak 48 orang dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	48	100%
	Perempuan	0	0%
Total		48	100%
Usia	18 - 23 tahun	12	25%
	24 - 30 tahun	29	60%
	> 30 tahun	7	15%
Total		48	100%
Masa Kerja	< 1 tahun	10	21%
	1 - 2 tahun	23	48%
	> 2 tahun	15	31%
Total		48	100%

Sumber: Olah Data Penulis (2022)

Berdasarkan data diatas maka karakteristik responden dapat disimpulkan yaitu:

1. Berdasarkan jenis kelaminnya bahwa seluruh responden adalah laki-laki sebanyak 48 orang (100%), tidak ada responden perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan BMT hanya terdiri dari laki-laki saja.
2. Berdasarkan usianya sebagian besar responden berusia 24 hingga 30 tahun sebanyak 29 orang (60%), sedangkan sisanya yaitu berusia 18 hingga 23 tahun yaitu sebanyak 12 orang (25%) dan lebih dari 30 tahun sebanyak 7 orang (15%)
3. Berdasarkan masa kerjanya sebagian besar responden mempunyai masa kerja 1 hingga 2 tahun sebanyak 23 orang (48%), sedangkan sisanya sebanyak 15 orang (31%) telah bekerja lebih dari 2 tahun dan 10 orang (21%) masih bekerja kurang dari 1 tahun

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dilakukan setelah melewati uji instrument dan uji asumsi klasik. Pada penelitian ini indikator pada seluruh variabel telah valid dan reliabel. Sedangkan pada uji asumsi klasik telah memenuhi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan. Hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan melalui persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 3.952 + 0.288BO + 0.219LK + 0.369K$$

Pada persamaan diatas maka dapat dijelaskan yaitu:

1. Kosntanta (a) = 3.923 hal tersebut diartikan jika tidak terdapat perubahan pada variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi, maka kinerja karyawan BMT Kota Sidogiri yait sebesar 3.952
2. Koefisien regresi BO = 0.288 hal tersebut diartikan jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.288
3. Koefisien regresi LK= 0.219 hal tersebut diartikan jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.288

Koefisien regresi K = 0.369 hal tersebut diartikan jika variabel komunikasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.369.



Uji Koefisien Determinasi Total (R²)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah uji dalam mengukur kemampuan pada sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel dependennya. Nilai dari koefisien determinasi yaitu berkisar antar nol dengan satu. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.730	2.12445

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Pada tabel di atas R merupakan nilai korelasi antara variable X dengan Y. Maka dikatakan bahwa korelasi antara Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.7865, nilai tersebut termasuk korelasi positif dan cukup kuat. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 86.50%, sedangkan sisanya sebesar 13.50% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji F

Uji F merupakan sebuah uji dalam mengetahui variable bebas yang ada dalam penelitian dapat mempengaruhi secara bersama sama pada variable terikatnya. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji F pada pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.894	3	195.965	43.419	.000 ^b
	Residual	198.585	44	4.513		
	Total	786.479	47			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Berdasarkan nilai diatas didapatkan bahwa nilai Sig = 0.000 < 0.05 dan nilai F_{hitung} sebesar 43.419 $> F_{tabel}$ (2,820) maka hipotesis diterima yaitu model persamaan yang diperoleh fit sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji t

Uji t merupakan sebuah uji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji masing masing variable secara parsial. Jika probabilitas $< 0,05$,

maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil Uji t pada pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.952	3.891		1.016	.315
	Budaya Organisasi	.288	.076	.415	3.802	.000
	Lingkungan Kerja	.219	.103	.232	2.118	.040
	Komunikasi	.369	.126	.332	2.926	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS (2022)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial berdasarkan tabel 4. diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
Diketahui bahwa pada variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sig. sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t statistik sebesar $3.802 > 2.01410$ (ttabel df = 45), sehingga disimpulkan H₀ ditolak yang artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang dimiliki oleh BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Diketahui bahwa pada variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai sig. sebesar $0.040 < 0.05$ dan nilai t statistik sebesar $2.118 > 2.01410$ (ttabel df = 45), sehingga disimpulkan H₀ ditolak yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
Diketahui bahwa pada variabel Komunikasi mempunyai nilai sig. sebesar $0.005 < 0.05$ dan nilai t statistik sebesar $2.926 > 2.01410$ (ttabel df = 45), sehingga disimpulkan H₀ ditolak yang artinya Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik komunikasi karyawan BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik

- lingkungan kerja di BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Sidogiri Kota Malang Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
 4. Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Sidogiri Kota Malang

Saran

Berdasarkan hasil didapatkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga saran kepada BMT Sidogiri Kota Malang yaitu:

1. BMT Sidogiri Kota Malang dapat meningkatnya dan menjaga budaya organisasi agar kinerja karyawan akan semakin membaik, salah satu yang dapat dilakukan yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan serta melakukan evaluasi penilaian kinerja secara berkala.
2. BMT Sidogiri Kota Malang perlu memperhatikan lingkungan kerja dengan terus melakukan evaluasi seperti meminta pendapat karyawan mengenai hal-hal yang perlu diperhatikan pada lingkungan kantor seperti melakukan pengecekan sarana dan prasarana yang terdapat di kantor.
3. Komunikasi juga perlu untuk dijaga sehingga BMT Sidogiri Kota Malang dapat melakukan berbagai kegiatan agar komunikasi karyawan dapat terus membaik yang akhirnya kinerja mereka mengalami peningkatan. Selain itu, pimpinan maupun antar karyawan dapat menjaga hubungan dengan baik dengan melakukan kegiatan tertentu untuk meningkatkan kedekatan satu sama lain.

Daftar Pustaka

- Anthoni, L., & Faisal, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen Dan Jurnal Akuntansi*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.32493/keberlanjutan.v5i1.y2020.p24-37>
- Ariana, & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 250355.
- Faisal, F., SOMANTRI, M. D., NAFSIAH, N. H., & AL-FAUZI, C. M. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 59–79. <https://doi.org/10.37058/jes.v5i1.1493>
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Kartini, T. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pelita Ilmu*, 12(2), 54–63.

- <https://doi.org/10.47467/elmuutama.v2i2.494>
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Musheke, M. M., & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 09(02), 659–671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>
- Rafsanjani, H. (2022). Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk Mengukur Unidimensional Indikator Pilar Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 7(2).
- Rafsanjani, H. (2022). Peran Dewan Pengawas Syariah (DPS) Pada Lembaga Keuangan Syariah (Pendekatan Psikologi Sosial). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 267-278.
- Rafsanjani, H. (2017). Peran Koperasi Wanita dalam Membangun Keuangan Inklusif Syariah. *Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 2(2).
- Rehman, F. ur, Nawaz, T., Javed, F., Ahmed, I., & Malik, M. I. (2016). Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance The Moderating Role of Self-Efficacy. *European Journal of Business and Management*, 8(12), 190–194.
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3940>
- Samson, N. G., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). the Effect of Workplace Environment on Employee Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 3(12), 76–89.
- Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika Volume*, 18(2), 210. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/8789>
- Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan)* -, 3(2).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>