

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh

IRMA FITRIANA AULIA

NIM : 210503110042

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh

IRMA FITRIANA AULIA

NIM : 210503110042

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPR SYARIAH LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG

SKRIPSI

Oleh

Irma Fitriana Aulia

NIM : 210503110042

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Desember 2025 Dosen

Pembimbing,



Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi
terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

SKRIPSI

Oleh

IRMA FITRIANA AULIA

NIM : 210503110042

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 19 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Fani Firmansyah, SE., M.M

NIP. 197701232009121001

2 Anggota Penguji

Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., M.M

NIP. 198011092023212018

3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. Siswanto, M.Si

NIP. 197509062006041001

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Fani Firmansyah, SE., M.M

NIP. 197701232009121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irma Fitriana Aulia
NIM : 210503110042
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS LANTABUR TEBUIRENG JOMBANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 6 Desember 2025

Hormat saya,



Irma Fitriana Aulia

NIM : 210503110042

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al Baqarah 286)

“Allah tidak mengatakan hidup itu mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(QS. Al Insyirah 5-6)

"Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba."

- Walt Disney

KATA PENGANTAR

Pertama marilah kita panjatkan puji syukur kehadiran Allah swt., yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang” ini dapat diselesaikan.

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad Saw., manusia paripurna yang tiada tandingnya sampai akhir zaman yang telah menunjukkan jalan yang terang-benderang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi penyajian tulisan maupun pemilihan kata, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Pada kesempatan yang berharga ini, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.Ei. selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Fani Firmansyah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis sejak awal hingga terselesaikannya skripsi ini. Atas segala ilmu, kesabaran, dan perhatian yang diberikan, penulis menyampaikan rasa hormat dan

terima kasih yang sebesar besarnya.

5. Bapak Dr. Khusnuddin, S.Pi, M.Ei selaku Dosen Wali penulis yang senantiasa memberikan dukungan moral sejak awal hingga akhir masa perkuliahan, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah dengan tulus membimbing, mengajar, serta berbagi ilmu dan pengalaman berharga selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala ilmu, dan dedikasi yang diberikan, penulis menyampaikan terima kasih yang mendalam.
7. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan dukungan selama penulis menempuh pendidikan.
8. Kedua orang tua tercinta, Bapak Irsyadi dan Ibu Nurmala Thoharoh yang dengan penuh cinta dan kesabaran selalu menjadi sumber kekuatan dan inspirasi bagi penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah putus, pengorbanan tanpa batas, serta kasih sayang tulus sejak awal hingga kini.
9. Para Supervisor, Manajer dan seluruh karyawan BPRS Lantabur Tebuireng Jombang sebagai objek penelitian saya.
10. Kepada sahabat-sahabat terbaik yaitu, Anis Zakiyah Fitri, Silmi Faiqotul Ula, Mazroatun Nasikhah, Emilian Asniah, Khuril Aini, Nauroh Qurrotal Aini, Putri Angelina Cecilia, Amelia Zahro, Khusnul Khatimah, Laely Saidatul Ummi, Nurul Fadhilah Nasution, Nur Aulia Keysha Mayasari, Muhammad Rohim, Muhammad Fikri Fachrian Haqi dan seluruh teman-teman saya Perbankan Syariah angkatan 2021 yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Malang, 7 Desember 2025

Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| ABSTRAK..... | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| المستخلص | xvi |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Grand Teori..... | 7 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 8 |
| 2.3 Kajian Teori | 14 |
| 2.3.2 Lingkungan Kerja | 16 |
| 2.3.3 Komunikasi..... | 19 |
| 2.3.4 Kinerja..... | 21 |
| 2.5 Hubungan Antar Variabel..... | 27 |
| 2.5.1 Hubungan Antar Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang..... | 27 |
| 2.5.2 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang..... | 28 |
| 2.5.3 Hubungan Antar Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang | 29 |
| 2.7 Hipotesis | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 31 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 31 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 31 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3.1 Populasi | 32 |
| 3.3.2 Sampel..... | 32 |
| 3.4 Teknik Pengambilan Sampel | 32 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 3.5 | Jenis dan Sumber Data | 33 |
| 3.5.1 | Data Primer..... | 33 |
| 3.5.2 | Data Sekunder..... | 33 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.7 | Skala Pengumpulan Instrument | 34 |
| 3.8 | Definisi Operasional Variabel..... | 35 |
| 3.8.1 | Variabel Eksogen (Independen/Bebas) | 35 |
| 3.8.2 | Variabel Endogen (Dependen/Terikat) | 37 |
| 3.9 | Analisis Data..... | 38 |
| 3.9.1 | Validitas dan Reliabilitas..... | 39 |
| 3.9.2 | Asumsi Klasik..... | 40 |
| 3.9.3 | Uji Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| BAB IV | | 45 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN | | 45 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 45 |
| 4.1.1 | Gambaran Umum PT BPRS Lantabur Tebuireng..... | 45 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi BPRS Lantabur Tebuireng..... | 46 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi BPRS Lantabur Tebuireng Jombang | 47 |
| 4.1.4 | Ruang Lingkup BPRS Lantabur Tebuireng..... | 48 |
| 4.2 | Deskripsi Karakteristik Data Responden..... | 55 |
| 4.3 | Deskripsi Data Umum | 56 |
| 4.4 | Hasil Analisis Data Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas..... | 60 |
| 4.4.1 | Uji Validitas..... | 60 |
| 4.4.2 | Uji Reliabilitas | 65 |
| 4.5 | Hasil Analisis Data..... | 67 |
| 4.5.1 | Uji Asumsi Klasik..... | 67 |
| 4.5.2 | Uji Statistika | 70 |
| 4.6 | Uji Hipotesis | 73 |
| 4.7 | Pembahasan | 76 |
| 4.7.1 | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | 76 |
| 4.7.2 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 79 |
| 4.7.3 | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 81 |
| 4.7.4 | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan | 83 |
| BAB V | | 85 |
| PENUTUP | | 85 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 85 |
| 5.2 | Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 88 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 8 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Data Responden | 55 |
| Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi..... | 56 |
| Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi..... | 57 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi..... | 58 |
| Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi..... | 59 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas | 61 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas | 63 |
| Tabel 4.8 Uji Validitas | 64 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas | 65 |
| Tabel 4.10 Uji Reliabilitas..... | 66 |
| Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov | 68 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolineritas | 69 |
| Tabel 4. 13 Uji Determinasi | 70 |
| Tabel 4.14 Uji T-Test..... | 71 |
| Tabel 4.15 Uji F..... | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... | 29 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi | 48 |
| Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram | 67 |
| Gambar 4. 3 Uji Normalitas P-Plot..... | 68 |
| Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas..... | 70 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Variabel Penelitian
- Lampiran 3. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 4. Hasil Cek Plagiarisme
- Lampiran 5. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir
- Lampiran 6. Biodata Peneliti
- Lampiran 7. Dokumentasi

ABSTRAK

Irma Fitriana Aulia, 2025. SKRIPSI. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang”

Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam keberhasilan organisasi maupun perusahaan, terutama di sektor perbankan syariah yang semakin kompetitif seperti di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu aset utama yang menentukan daya saing dan kelangsungan organisasi dalam memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal menjadi variabel penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan mencerminkan upaya serta dedikasi mereka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja, serta proses komunikasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan melalui teknik sensus sampling dengan total jumlah responden sebanyak 47 orang. Data diperoleh melalui pengisian angket dan wawancara. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Di samping itu, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa secara parsial budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

ABSTRACT

Irma Fitriana Aulia, 2025. THESIS. "The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Communication on Employee Performance at BPRS Lantabur Tebuireng Jombang"

Supervisor : Prof. Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Organizational Culture, Environment, Communication

Human resources (HR) play a very important role in the success of organizations and companies, especially in the increasingly competitive Islamic banking sector such as in BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Therefore, employee performance is one of the main assets that determine the competitiveness and continuity of the organization in providing excellent service to customers. In this context, it can be concluded that factors such as organizational culture, work environment, and internal communication are important variables that are suspected to significantly affect employee performance. Employee performance reflects their efforts and dedication in carrying out their job responsibilities.

This study aims to determine the influence of organizational culture, work environment, and communication on employee performance at BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. The research method used is quantitative research with an associative approach. The sampling technique used a sampling census with a total of 47 respondents. The data collection technique was carried out using questionnaires (questionnaires and interviews). The data analysis in this study uses multiple linear regression analysis. The results of the study show that simultaneously organizational culture, work environment and communication have a significant effect on employee performance at BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. In addition, the results of the study also show that partially organizational culture, work environment and communication have a significant effect on employee performance at BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

المستخلص

إيرما فيتريانا أوليا، 2025. اطروحه. تأثير ثقافة التنظيم وبيئة العمل والتواصل على أداء الموظفين في بنك تمويل لانتابور تيبويرينغ جومبانغ (BPRS) الشعب الشرعي
المشرف: البروفيسور الدكتور سيسوانتو
الكلمات المفتاحية: ثقافة المنظمة، البيئة، التواصل

تلعب الموارد البشرية دورا مهما جدا في نجاح المؤسسات والشركات، خاصة في قطاع المصرفية الإسلامية التنافسية المتزايدة مثل BPR Shariya Lantabur Tebuieng Jombang. لذلك، يعد أداء الموظف أحد الأصول الرئيسية التي تحدد تنافسية المنظمة واستمرارية تقديم خدمة ممتازة للعملاء. وفي هذا السياق، يمكن الاستنتاج أن عوامل مثل ثقافة المنظمة، بيئة العمل، والتواصل الداخلي هي متغيرات مهمة يشتبه في تأثيرها بشكل كبير على أداء الموظف. يعكس أداء الموظفين جهودهم وتقانيهم في أداء مسؤولياتهم الوظيفية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير ثقافة المنظمة، وبيئة العمل، والتواصل على أداء الموظفين في BPRS لانتابور تيبويرينغ جومبانغ. طريقة البحث المستخدمة هي البحث الكمي مع نهج ترابطي. استخدمت تقنية أخذ العينات تعداد عينات بإجمالي 47 مشاركا. تم تنفيذ تقنية جمع البيانات باستخدام استبيانات (استبيانات ومقابلات). يستخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة تحليلا خطيا متعددًا. تظهر نتائج الدراسة أن ثقافة التنظيم وبيئة العمل والتواصل لها في الوقت نفسه تأثير كبير على أداء الموظفين في BPRS لانتابور تيبويرينغ جومبانغ. بالإضافة إلى ذلك، تظهر نتائج الدراسة أيضا أن ثقافة التنظيم وبيئة العمل والتواصل الجزئيا لها تأثير كبير على أداء الموظفين في BPRS لانتابور تيبويرينغ جومبانغ.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era saat ini, sumber daya manusia (SDM) berpengaruh besar terhadap pencapaian suatu perusahaan baik organisasi maupun perseorangan. Untuk mencapai keberhasilan dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang mampu mengelola perusahaan dan menghasilkan kinerja yang terampil, karena jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan perusahaan yang akan dicapai tidak sesuai dengan rencana perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam keberhasilan organisasi maupun perusahaan, terutama di sektor perbankan syariah yang semakin kompetitif seperti di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan salah satu aset utama yang menentukan daya saing dan kelangsungan organisasi dalam memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah. Dalam konteks tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi internal menjadi variabel penting yang diduga memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan mencerminkan upaya serta dedikasi mereka dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan (Anisa Amaliani & Irmayanti Hasan, 2024).

Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah diyakini mampu membentuk kerja dan karakter kinerja karyawan yang berintegritas, disiplin, dan bertanggung jawab. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat

strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Muis & Fahmi, 2018). Hal ini sangat krusial mengingat perbankan syariah menuntut penerapan nilai-nilai etika dan kejujuran yang tinggi demi menjaga kepercayaan nasabah dan reputasi perusahaan.

Selain budaya, lingkungan kerja yang baik juga menjadi faktor kunci dalam menunjang produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan (Nugroho et al., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan dan bisa membangun komunikasi yang baik antar karyawan, yang pada akhirnya bisa mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan bagi perusahaan.

Pentingnya komunikasi dalam sebuah perusahaan terletak pada kenyataan bahwa keberhasilan misi dan tujuannya bergantung pada seberapa baik karyawan dapat berkomunikasi dengan karyawan lainnya maupun dengan atasan. Memiliki jalur komunikasi yang terbuka di antara rekan kerja sangat penting untuk lingkungan kerja yang produktif, seperti halnya kemampuan untuk menyampaikan dan menerima sinyal yang jelas tentang tugas yang sedang dikerjakan (M. P. Gultom & Ferinia, 2023). Dengan komunikasi yang baik, informasi dapat disampaikan secara jelas dan tepat waktu, sehingga mengurangi kesalahpahaman, konflik internal, dan meningkatkan sinergi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini objek penelitian adalah BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Lembaga ini merupakan salah satu institusi keuangan mikro syariah yang didirikan oleh Pondok Pesantren Mardrsatul Qur'an (PP MQ TBI)

dengan tujuan untuk mendukung pembangunan ekonomi umat. BPR Syariah Lantabur Tebuireng adalah lembaga keuangan pertama di Jombang yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip keuangan syariah. Dalam konteks BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang, yang merupakan lembaga keuangan berbasis syariah yang melayani masyarakat lokal, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada bagaimana ketiga faktor tersebut yakni budaya, lingkungan kerja, dan komunikasi dikelola dengan baik dan dioptimalkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang dari awal berdiri hingga saat ini tetap teguh melayani masyarakat kecil dan lembaga-lembaga keIslaman dengan memberikan fasilitas tabungan dan pembiayaan. Seiring berjalannya waktu, PT. BPRS Lantabur Tebuireng Jombang terbesar kedua dari 28 BRPS se-Jawa Timur (<https://bprslantabur.id/>). Dapat dikatakan bahwasannya BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat berkembang pesat dan dapat berkembang hingga memiliki banyak cabang sampai saat ini dan banyak dikenal dan diminati oleh masyarakat.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Muis, Fahmi (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini, Sidharta (2022) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Pergeseran dalam budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja, melainkan ada faktor-faktor lain di luar budaya organisasi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Adapun dari beberapa penelitian pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sihalohe, Siregar (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dengan variabel serupa yang dilakukan oleh Warongan et al. (2022) memiliki hasil yang berbeda yakni, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu pada variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fransiska, Tupti (2020) mengatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalinnya komunikasi yang baik. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2020) mengatakan bahwa, secara persial komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel independen seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh yang bervariasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat banyak penelitian serupa mengenai sumber daya manusia (SDM) yang menggunakan objek yang berbeda-beda. Oleh karena itu, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian individu terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) yakni variabel independen budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi digunakan secara bersamaan pada objek tertentu yang berjudul, **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur**

Tebuireng Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini merumuskan masalah berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dirumuskan agar pelaksanaan penelitian dapat sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di BPR Syariah

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk pengembangan kinerja dan manajemen sumber daya manusia di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang..

2. Bagi Penulis

Penulis dapat memanfaatkan studi ini untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman di bidang manajemen, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi yang signifikan secara akademis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Grand Teori

Pada penelitian ini, penulis mengambil teori acuan sejarah (*Grand Theory*) yakni Teori Sistem Sosial yang dikembangkan oleh Talcott Parsons menjelaskan bahwa organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi seperti BPR Syariah Lantabur Tenuireng Jombang, subsistem tersebut meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi. Ketiga elemen ini berperan sebagai bagian dari struktur dan fungsi sosial yang memengaruhi perilaku individu dalam sistem, termasuk kinerja karyawan.

Menurut teori ini, agar sistem sosial (organisasi) dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka harus ada keselarasan antara norma, nilai, dan interaksi sosial yang terbangun dalam budaya, kualitas lingkungan kerja yang mendukung, serta pola komunikasi yang efektif. Ketika elemen-elemen ini berfungsi optimal, maka produktivitas dan kinerja individu dalam organisasi cenderung meningkat. Teori ini berfokus pada interaksi antara berbagai elemen dalam suatu organisasi dan bagaimana elemen-elemen tersebut saling mempengaruhi untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, terdapat tiga variabel utama yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi.

Grand teori ini menekankan pentingnya integrasi antara budaya, lingkungan kerja, dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPR Syariah

Lantabur Tebuireng Jombang. Dengan memahami dan mengelola ketiga variabel ini secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal karyawan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam pandangan teori sistem sosial, kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan dari pengaruh struktur sosial di sekitarnya, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi. Ketiganya merupakan bagian integral dari sistem yang saling berhubungan dan menentukan keberlangsungan serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan. Penelitian-penelitian tersebut berfungsi sebagai referensi dan perbandingan antara penelitian sebelumnya dengan yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu membahas berbagai topik yang terkait dengan penelitian ini, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Analisi Data | Hasil Penelitian |
|----|--|--|----------------------------------|---|
| 1 | Muhammad ras Muis, J Jufrizen dan muhammd Fahmi (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organsasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan | Budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Budaya organisasi memberikan dampak yang cukup berarti secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I – Medan. |

| | | | | |
|---|--|---|-----------------------------------|---|
| 2 | Monica Presilia Gultom dan Rolyana Ferinia (2023), Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan : studi pada allianz | Budaya organisasi (X1), komunikasi (X2), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua aspek ini merupakan elemen krusial yang mampu menjelaskan tingkat pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan.. |
| 3 | Ronal Donra Sihalohe dan Dotlin Siregar (2020), Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT super setia sagita medan | Lingkungan kerja (X1), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier sederhana | Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Baik aspek fisik maupun non-fisik dari lingkungan kerja turut berperan penting dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan di PT Super Setia Sagita Medan. |
| 4 | Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara | Komunikasi (X1), beban kerja (X2), motivasi kerja (X3) kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Secara bersamaan, komunikasi, beban kerja, dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara. |
| 5 | Henny Novriani Gultom, Nurmaysaroh, Hady Ariandi Sitanggang dan Yas Adu Sakirinet (2021), Pengaruh lingkungan kerja | Lingkungan kerja (X1), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier sederhana | Lingkungan kerja di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara, terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|--|
| | terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara | | | karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja karyawan. |
| 6 | Erdiansyah, Erfan Rpbbyadi, Veny Mayasari dan Intan Dwi Sari (2022), Pengaruh komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan bank sumsel babel kantor cabang jakabaring Palembang | Komunikasi interpersonal (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Komunikasi interpersonal memberikan dampak yang signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan.. |
| 7 | Luh Gede Vania Utami (2021), Pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT bank perkreditan rakyat padma di denpasar | Komunikasi (X1), motivasi intrinsik (X2), kompensasi finansial (X3) kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Komunikasi berkontribusi secara positif dan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Padma, Denpasar.. |
| 8 | Derrik Hendriawan dan Nana Sutisna (2022), Pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan kerjasam tim terhadap kinerja pegawai pada PT bank central asia tbk kantor cabang | Komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), kerjasama tim (X3) kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Hasil temuan menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Central Asia Tbk, Kantor Cabang Supermal Karawaci.. |

| | | | | |
|----|--|---|----------------------------------|---|
| | supermal karawaci | | | |
| 9 | Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H dan Nuril Aulia Munawaroh (2023), Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT, BCA kantor cabang utama magelang | Budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Peningkatan elemen-elemen pembentuk budaya organisasi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Begitu pula, pengembangan aspek-aspek yang memengaruhi lingkungan kerja akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang lebih optimal. |
| 10 | Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti dan Bahtiar Efendi (2020), Pengaruh motivasi kerja kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja (studi kasus pada karyawan PT bank BRI tbk kantor cabang kabupaten wonosobo | Motivasi kerja (X1), kedisiplinan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) kinerja (Y) | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan; semakin kondusif suasana lingkungan kerja yang terbentuk, semakin meningkat pula kinerja karyawan di PT Bank BRI Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo. |
| 11 | Handoyo Mewahaini dan Helena Sidharta (2022), Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mayangkara group | Budaya organisasi (X1), kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Variabel budaya organisasi dianggap kurang akurat dalam merepresentasikan budaya perusahaan, sehingga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 12 | Brenda U.C. Warongan, Lucky O.H. Dutulong dan Genita G. Gelintang (2022), | Lingkungan kerja (X1), stres kerja (X2), | Analisis regresi linier berganda | Variabel lingkungan kerja secara individu tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| | Pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan bakery tomohon | kinerja karyawan (Y) | | karyawan. Namun, ketika dikombinasikan dengan variabel stres kerja, keduanya secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.. |
| 13 | Noviherni dan Firdiana Hanifah (2020), Komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (PT muldi gramenjaya) | Komunikasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Variabel komunikasi dan motivasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja justru memiliki pengaruh yang signifikan. Namun demikian, ketika ketiga variabel tersebut digabungkan, secara simultan mereka memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 14. | Lawal dan Olori (2025), <i>Business Process Reengineering (BPR) And Organisational Performance Of Nigerian Deposit Banks</i> | Lingkungan (X1), komitmen (X2), Pelatihan Karyawan (X3), Budaya organisasi (X4), Rekayasa proses bisnis (Y) | Teknik distribusi <i>Pearson Chi-square</i> | Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa evaluasi terhadap lingkungan kerja yang bersifat kolaboratif menegaskan adanya dampak signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan inisiatif BPR. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung kolaborasi lintas fungsi terbukti mampu memperkuat integrasi proses serta meningkatkan tingkat keberhasilan secara keseluruhan.. |
| 15. | Simelis Mihretu dan Mahesh Gopal, (2021) <i>Effect of Work Environment on Organizational</i> | Lingkungan kerja (X1), Kinerja karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier | Kondisi lingkungan kerja fisik terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat kinerja. |

| | | | | |
|-----|--|---|----------------------------------|--|
| | <i>Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory</i> | | | |
| 16. | Musheke dan Phiri (2021) <i>The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory</i> | Komunikasi (X1), Kinerja karyawan (Y) | Analisi Korelasi pearson | Efektivitas komunikasi berdampak positif pada peningkatan kinerja. |
| 17. | Samson dan Waiganjo (2015) <i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.</i> | Lingkungan kerja (X1), Kinerja karyawan (Y) | Analisis regresi linier berganda | Kondisi fisik lingkungan kerja berperan penting dalam memengaruhi kinerja.. |
| 18. | (Bani, Auzair dan Amiruddin (2020) <i>The Effect Of Organizational Culture On Firm Performance: The Mediating Role Of Management Accounting Systems</i> | Budaya organisasi (X), Kinerja karyawan (Y), sistem akuntansi (Z) | Analisis Regresi | Fleksibilitas dalam budaya organisasi memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. |

Sumber: data oleh penulis 2025

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil yang bervariasi terkait berbagai jenis variabel pada beberapa lembaga atau perusahaan tertentu sebagai objek penelitian. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh, sementara yang lain tidak. Dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa variabel, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi, yang akan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Objek penelitian ini berlokasi di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang.

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Wahyuddin (2022) bahwasannya Budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang berkembang. Budaya organisasi memiliki sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut dan dijalankan oleh anggota dalam suatu organisasi. Budaya ini mencerminkan cara organisasi beroperasi, bagaimana karyawan berinteraksi, serta bagaimana keputusan diambil dan tujuan dicapai. Budaya organisasi terbentuk dari sejarah organisasi, pengalaman-pengalaman masa lalu, gaya kepemimpinan, serta pengaruh lingkungan eksternal dan internal. Salah satu faktor tertentu yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya (Hendra, 2020).

Budaya dalam suatu organisasi mencakup pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Hal ini tercermin dalam perilaku anggota, baik dalam pekerjaan internal, komunikasi dengan lingkungan eksternal, maupun harapan untuk masa depan (Wahyuddin, 2022). Budaya organisasi sangat penting karena budaya organisasi tidak hanya memengaruhi cara orang bekerja, tetapi juga bagaimana organisasi itu dilihat oleh dunia luar. Budaya yang sehat akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sedangkan budaya yang buruk dapat menyebabkan konflik, rendahnya motivasi, dan kegagalan organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) budaya organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama faktor

eksternal dan faktor internal, yakni sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup segala hal yang berada di luar batasan organisasi, namun memiliki dampak yang signifikan terhadap cara organisasi beroperasi dan membentuk budayanya. Misalnya, perubahan dalam kebijakan pemerintah, tren pasar, dan perkembangan teknologi dapat memengaruhi nilai-nilai dan norma yang diadopsi oleh organisasi. Interaksi dengan masyarakat, pelanggan, dan kompetitor juga dapat membentuk budaya organisasi, karena organisasi perlu beradaptasi untuk memenuhi harapan dan kebutuhan lingkungan eksternal mereka.

2. Faktor Internal

Faktor internal berfokus pada elemen-elemen yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi. Nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku karyawan berkontribusi pada identitas organisasi. Ketika karyawan memiliki pemahaman dan komitmen yang kuat terhadap budaya yang ada, hal ini akan mendorong kerjasama yang lebih baik dan meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, kepemimpinan yang kuat dan dukungan dari manajemen juga memainkan peran besar dalam membentuk dan mengarahkan budaya organisasi ke arah yang diinginkan.

2.2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019) pada Sahria (2022) terdapat beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko: Perusahaan mendukung karyawan dengan memberikan dukungan inovatif dan mendorong pengambilan risiko.
2. Perhatian terhadap Detail: Ketelitian kinerja yang tinggi, kemampuan analisis, dan fokus pada detail merupakan manifestasi dari ketelitian yang dijunjung perusahaan.
3. Orientasi pada Hasil: Menilai seberapa besar organisasi berorientasi pada hasil dari target kinerja, bukan hanya pada siklus dan strategi pencapaian.
4. Orientasi Karyawan: Budaya yang memperhatikan kebutuhan rekan karyawan secara proaktif, serta memberikan hak-hak tertentu yang eksklusif bagi karyawan.
5. Orientasi Tim: Mendorong karyawan untuk mengutamakan kebersamaan dan kinerja tim dalam budaya kerja.
6. Agresif: Antusiasme dan persaingan positif digunakan untuk mengukur perlunya sikap agresif di tempat kerja.
7. Stabilitas: Stabilitas kinerja harus dibangun dalam perusahaan, dilihat dari konsistensi pencapaian kinerja dan cara menjaga konsistensi tersebut.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ayunasrah (2022) menjelaskan Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan ada hubungan erat antara manusia dan

lingkungan. Dalam konteks ini, manusia berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan. Lingkungan perusahaan yang beroperasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga merujuk pada segala sesuatu yang tampak secara fisik dan berhubungan dengan organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang berkualitas akan mendorong peningkatan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan (Panjaitan, 2018). Berikut adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja:

1. Kebersihan: Lingkungan yang bersih dan terawat dapat meningkatkan kenyamanan dan kesehatan karyawan.
2. Pencahayaan: Pencahayaan yang baik, baik alami maupun buatan, dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi.
3. Suhu dan Ventilasi: Suhu yang nyaman dan ventilasi yang baik penting untuk menjaga kenyamanan fisik karyawan.
4. Perabotan dan Peralatan: Perabotan yang ergonomis dan peralatan yang memadai dapat mencegah cedera dan meningkatkan efisiensi kerja.
5. Hubungan Antar Karyawan: Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan kolaboratif.
6. Budaya: Budaya yang mendukung, inklusif, dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.
7. Dukungan Manajemen: Kepemimpinan yang baik dan dukungan dari manajemen dapat memberikan rasa aman dan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Stres Kerja: Tingkat stres yang tinggi dapat memengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi stres.
9. Kepuasan Kerja: Rasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas
10. Penggunaan Teknologi: Teknologi yang tepat dapat meningkatkan efisiensi dan mempermudah pekerjaan, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan jika tidak dikelola dengan baik.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014) pada Sahria (2022) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Bangunan Tempat Kerja: Struktur ruang kerja dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan karyawan, agar mereka merasa aman dan nyaman saat melaksanakan pekerjaan.
2. Peralatan Kerja yang Sesuai: Pekerja memerlukan perlengkapan yang memadai untuk membantu mereka menyelesaikan tanggung jawab dalam organisasi.
3. Fasilitas: Karyawan membutuhkan kantor yang memadai untuk mendukung tugas dan kewajiban mereka. Organisasi juga harus mempertimbangkan aksesibilitas fasilitas, seperti tempat untuk beristirahat dan beribadah.
4. Tersedianya Sarana Angkutan: Aksesibilitas transportasi, baik untuk karyawan maupun kendaraan umum, yang cepat dan mudah dijangkau, akan mendukung kedisiplinan karyawan.

Adapun penunjuk tempat kerja karyawan yang bersifat non-fisik sebagai berikut:

1. Hubungan Kolaborator yang Setara: Ikatan antar rekan karyawan ditunjukkan melalui diskusi yang tenang dan bebas dari keributan.
2. Hubungan antara Atasan dan Karyawan: Hubungan antara atasan dan bawahan harus dihargai dengan hati-hati; saling menghormati akan menciptakan rasa hormat bersama di perusahaan.
3. Kolaborasi Karyawan: Kegiatan kolaboratif karyawan harus diperhatikan dengan serius, karena berdampak pada tugas yang mereka selesaikan. Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik jika bekerja sama secara profesional.

2.2.3 Komunikasi

2.2.3.1 Pengertian Komunikasi

Pengertian komunikasi menurut Makkira et al. (2022) Komunikasi adalah proses di mana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, komunikasi menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan komunikasi individu. Komunikasi dirancang untuk membangun pemahaman antara karyawan atau antara atasan dan karyawan, sehingga mereka dapat beroperasi secara produktif dan meningkatkan kinerja. Berikut factor-faktor komunikasi kerja sebagai berikut:

1. Kejelasan Pesan: pesan yang disampaikan harus jelas dan mudah dipahami. Ketidakjelasan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan kebingungan di antara karyawan.
2. Saluran Komunikasi: penggunaan saluran komunikasi yang tepat (misalnya,

email, rapat, pesan instan) dapat mempengaruhi seberapa efektif informasi disampaikan. Pilihan saluran harus disesuaikan dengan konteks dan audiens.

3. Frekuensi Komunikasi: komunikasi yang teratur dan konsisten membantu menjaga semua anggota tim tetap terinformasi dan terlibat. Terlalu sedikit komunikasi dapat menyebabkan isolasi, sementara terlalu banyak dapat menyebabkan kebingungan.
4. Umpan Balik: memberikan dan menerima umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk perbaikan dan pengembangan. Umpan balik yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dan tim.
5. Keterbukaan dan Transparansi: lingkungan kerja yang mendorong keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan di antara karyawan. Karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan kekhawatiran mereka.
6. Komunikasi Non-Verbal: bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan nada suara juga memainkan peran penting dalam komunikasi. Memahami sinyal non-verbal dapat membantu dalam menafsirkan pesan dengan lebih baik.
7. Budaya Komunikasi: budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan kolaboratif dapat meningkatkan interaksi antar karyawan. Sebaliknya, budaya yang mengekang komunikasi dapat menghambat inovasi dan kreativitas.
8. Kemampuan Mendengarkan: kemampuan untuk mendengarkan dengan baik adalah kunci dalam komunikasi yang efektif. Mendengarkan aktif membantu dalam memahami perspektif orang lain dan membangun hubungan yang lebih baik.

9. Penggunaan Teknologi: teknologi komunikasi, seperti alat kolaborasi dan platform manajemen proyek, dapat memfasilitasi komunikasi yang lebih baik, terutama dalam tim yang bekerja secara remote atau terdistribusi.
10. Pelatihan Komunikasi: memberikan pelatihan tentang keterampilan komunikasi dapat membantu karyawan untuk berkomunikasi dengan lebih efektif, baik secara lisan maupun tulisan.

2.2.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut Husein (2013) pada (Sahria, 2022) menjelaskan bahwa indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Keinginan untuk Terbuka: Bersedia menjawab dengan jujur kepada lawan bicara, yang mencerminkan keterbukaan.
2. Empati: Upaya untuk memahami perasaan dan sentimen lawan bicara.
3. Mendukung: Menghargai sudut pandang lawan bicara, misalnya dengan tidak menegur, melainkan mendukung melalui isyarat positif atau anggukan kepala.
4. Berpikir Positif: Memiliki pandangan positif terhadap orang lain, menghindari anggapan pesimis, dan menyampaikannya dengan cara yang konstruktif.
5. Komunikasi yang Menarik: Menciptakan iklim komunikasi yang setara, sehingga interaksi menjadi lebih menarik dan produktif.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Prasetyo dan Marlina (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab kerja mencakup bagaimana setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan tugas dan wewenang yang diberikan, serta harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Kinerja yang baik diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian simulasi kinerja yang profesional dan berkualitas (Daulay et al., 2019).

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan menghambat pencapaian tersebut. Kinerja karyawan adalah faktor krusial yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap organisasi (Ni'mah & Siswanto, 2019). Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang optimal (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Kinerja merupakan aspek yang krusial bagi perusahaan, karena hasil kerja karyawan berpengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan yang telah direncanakan (Sabila dan Firmansyah, 2022).

Menurut Widodo dan Yandi (2022) kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya. Kinerja ini secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui beberapa faktor yang saling berkaitan, yaitu:

1. Kemampuan Teknis

Ini merujuk pada keterampilan dan pengetahuan spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu. Kemampuan teknis yang baik memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, serta beradaptasi dengan teknologi atau metode baru yang relevan dengan pekerjaan mereka.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk memahami dan menganalisis situasi kompleks, serta merumuskan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang memiliki kemampuan konseptual yang baik dapat melihat gambaran besar dan menghubungkan berbagai elemen dalam pekerjaan mereka, sehingga dapat membuat keputusan yang lebih baik.

3. Tanggung Jawab:

Tanggung jawab mencerminkan sejauh mana seorang pekerja dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi komitmen. Pekerja yang bertanggung jawab tidak hanya menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga mengambil inisiatif untuk memastikan bahwa hasil kerja mereka memenuhi atau bahkan melebihi ekspektasi.

4. Inisiatif:

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif tanpa harus diperintahkan. Pekerja yang memiliki inisiatif tinggi cenderung mencari cara untuk meningkatkan proses kerja, menyelesaikan masalah, dan berkontribusi lebih dari yang diharapkan. Ini menunjukkan sikap positif dan keinginan untuk berkembang dalam pekerjaan.

5. Kemampuan Hubungan Interpersonal:

Kemampuan ini mencakup keterampilan dalam berkomunikasi, berkolaborasi, dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain di dalam organisasi. Pekerja yang memiliki kemampuan hubungan interpersonal yang baik dapat bekerja dalam tim dengan lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan memfasilitasi pertukaran ide yang konstruktif.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018) pada (Sahria, 2022) mengukur kinerja karyawan menggunakan poin-poin sebagai berikut:

1. Kuantitas Kinerja: Dapat diperkirakan berdasarkan jumlah keseluruhan pekerjaan yang diselesaikan, yang dapat diukur dengan angka.
2. Kualitas Hasil: Diukur melalui penilaian yang digunakan untuk menilai keberhasilan dalam bekerja.
3. Efisiensi: Menyelesaikan pekerjaan dengan metode yang teliti dan efisien.
4. Disiplin Lingkungan Kerja: Mematuhi setiap peraturan dan pedoman yang berlaku.
5. Dorongan: Kemampuan untuk memilih dan menyelesaikan tugas secara akurat tanpa perlu koordinasi.
6. Akurasi Pengukuran: Menentukan apakah pekerjaan telah memenuhi tujuan yang ditetapkan.
7. Administrasi: Mempengaruhi dan menunjukkan cara kepemimpinan yang baik.
8. Dapat Dipercaya: Menyangkut sifat dan keaslian yang sulit untuk dibangun.
9. Daya Cipta: Keahlian dalam meningkatkan pemikiran dan inovasi.

2.3 Kajian Keislaman

Perkembangan lembaga keuangan syariah seperti BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang menuntut penerapan nilai-nilai Islam dalam seluruh aspek operasionalnya, termasuk dalam budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi. Penelitian mengenai pengaruh ketiga aspek ini terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui bagaimana nilai-nilai keislaman dapat diaplikasikan dalam meningkatkan kualitas kerja sesuai prinsip syariah.

Budaya organisasi dalam perspektif Islam adalah fondasi moral dan etika yang membentuk karakter dan perilaku setiap anggota organisasi. Islam menekankan pentingnya nilai-nilai seperti kejujuran (al-sidq), amanah, tanggung jawab, dan keadilan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 Allah swt berfirman:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan sempurnakanlah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.” (Q.S. An-Nisa: 58)

Ayat ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang menanamkan sikap amanah dan konsistensi dalam memenuhi komitmen kerja sehingga tercipta kinerja yang bertanggung jawab dan terpercaya.

Lingkungan kerja yang Islami harus menciptakan suasana yang kondusif, adil, dan saling menghormati antar karyawan. Islam melarang penindasan dan mendorong terciptanya keseimbangan dan toleransi dalam lingkungan sosial, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mumtahanah ayat 8:

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّن دِيَارِكُمْ
أَن تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangi kamu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.” (Q.S. Al-Mumtahanah: 8)

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPR Syariah Lantabur harus mendorong keadilan, saling menghargai, dan kejujuran yang selaras dengan prinsip syariah untuk meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

Komunikasi dalam Islam memiliki posisi yang sangat penting sebagai sarana penyampaian pesan yang jujur, santun, dan membangun. Rasulullah saw bersabda:

إِنَّ مِنْ خَيْرِكُمْ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا

“Sesungguhnya sebaik-baik kalian adalah yang paling baik akhlaknya.” (HR. Bukhari).

Etika komunikasi yang baik, penuh kesopanan dan saling menghormati, akan membentuk hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan koordinasi dalam organisasi sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam tidak sekadar hasil duniawi melainkan juga amal ibadah jika dilakukan dengan niat ikhlas dan penuh rasa tanggung jawab (amanah). Rasulullah saw bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ

“Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang di antara kalian mengerjakan sesuatu pekerjaan harus dikerjakan dengan itqan (sempurna).” (HR. Baihaqi)

Dengan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam, lingkungan kerja yang adil dan komunikatif, maka kinerja karyawan BPR Syariah

Lantabur akan meningkat secara optimal, membawa keberkahan dan kesejahteraan dunia akhirat.

Secara keseluruhan, pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan sangat sejalan dengan prinsip keislaman yang menekankan amanah, keadilan, kejujuran, dan hubungan sosial yang harmonis. Dengan menjadikan ajaran Islam sebagai landasan utama, BPR Syariah dapat menjaga kualitas kinerja karyawan yang tidak hanya produktif namun juga berkualitas secara spiritual.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Antar Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang menunjukkan keterkaitan yang signifikan. Budaya organisasi yang dibangun seperti kejujuran, tanggung jawab, amanah, dan kerja sama, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan profesional dan spiritual karyawan. Ketika karyawan merasa nilai-nilai yang dianut organisasi sejalan dengan prinsip pribadi mereka, mereka cenderung memiliki loyalitas yang tinggi, semangat kerja yang kuat, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugasnya. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, baik dari sisi produktivitas, kualitas layanan, maupun pencapaian target kerja. Dengan demikian, semakin kuat dan konsisten penerapan budaya organisasi di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja karyawannya.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Muis dan Fahmi (2018),

Gultom dan Ferinia (2023), Menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang dalam hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Mewahaini dan Sidharta (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, melainkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang selain budaya organisasi.

2.5.2 Hubungan Antar Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang sangat erat, karena lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, aman, serta mendukung secara fisik dan psikologis akan menciptakan suasana kerja yang positif, sehingga karyawan merasa betah dan termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan, baik dalam hal efisiensi kerja, kualitas pelayanan, maupun pencapaian target organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2020), Gultom dkk. (2021), Hendriawan dan Sutisna (2022) Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, hal ini tidak selalu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan dkk (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.5.3 Hubungan Antar Variabel Komunikasi dengan Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

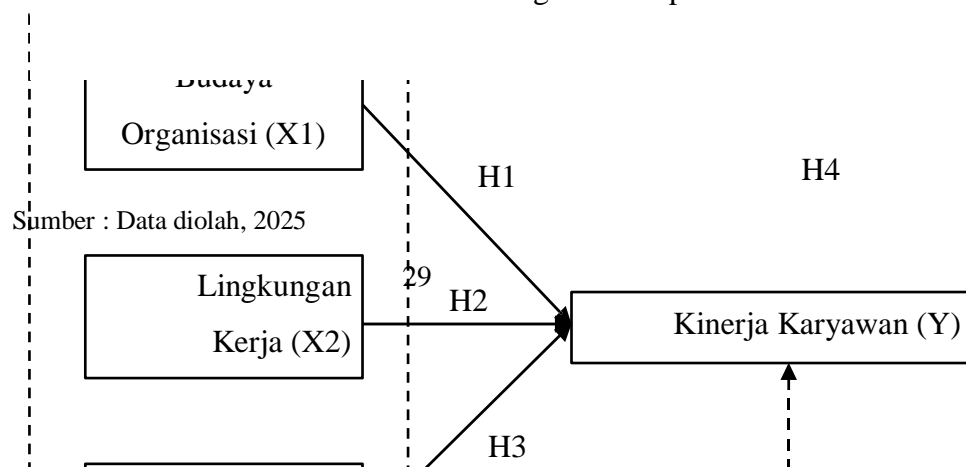
Hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang sangat penting dan saling memengaruhi. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama rekan kerja, menciptakan pemahaman yang jelas terhadap tugas, tanggung jawab, dan tujuan organisasi. Hal ini mendorong terciptanya koordinasi yang lebih baik, penyelesaian masalah yang lebih cepat, serta peningkatan kolaborasi tim. Dengan demikian, komunikasi yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas, kedisiplinan, maupun kualitas pelayanan kepada nasabah.

Dilihat dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fransiska dan Tupti (2020), Gultom dkk. (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang dalam hal ini berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanifah (2020) bahwa hasil variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

: Uji T (Pengaruh Parsial)

: Uji F (Pengaruh Simultan)

2.7 Hipotesis

Menurut Abdullah (2015) dalam Yam dan Taufik (2021) mengatakan bahwa, Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya melalui proses penelitian. Dalam hipotesis, terdapat beberapa komponen penting, yaitu dugaan awal, hubungan antara variabel, dan pengujian kebenaran dalam penelitian (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

H3: Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

H4: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai pemeriksaan atau pendekatan. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa pemeriksaan kuantitatif adalah strategi evaluasi yang positif, digunakan untuk menyelidiki populasi atau tes tertentu. Metode ini melibatkan kombinasi data yang diperoleh melalui instrumen penelitian dan penilaian. Data yang dikumpulkan tidak selalu terstandarisasi, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Djollong (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berkaitan dengan angka-angka, di mana teknik pengumpulan data dilakukan di lapangan. Pendekatan ini memfokuskan pada pengukuran dan analisis yang dapat dihitung, sehingga memungkinkan peneliti untuk mendapatkan hasil yang objektif dan terukur.

Dengan pendekatan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan pendekatan penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Menurut Assayakurrohim (2023) penelitian eksplanatori memiliki tujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel dan menjelaskan sebab peristiwa itu bisa terjadi. Pemilihan metode *explanatory survey* yakni bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat atau timbal balik dan menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memilih lokasi di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang, yang terletak di Jl. A Yani Ruko Citra Niaga Blok E-11 Pasar

Legi, Kabupaten Jombang. Alasan pemilihan BPRS Lantabur Tebuireng adalah karena lembaga ini merupakan salah satu institusi keuangan Islam terkemuka di Kabupaten Jombang dan termasuk dalam jajaran BPRS terbaik di Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) dalam Subhaktiyasa (2024) Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang akan dipelajari untuk menarik kesimpulan. Populasi dapat diklasifikasikan berdasarkan jumlah, sifat, dan karakteristiknya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh karyawan BPR Syariah Lantabur Jombang, yang berjumlah 47 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Susanti (2005) Sampel dapat diartikan sebagai contoh yang mewakili keseluruhan individu dari mana sampel tersebut diambil. Kesimpulan yang diambil dari sampel diharapkan mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri serupa dengan populasi tersebut. Berdasarkan tinjauan tersebut, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh*. Dalam pendekatan ini, seluruh karyawan BPR Syariah Lantabur Jombang akan dijadikan responden untuk penelitian ini.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama

bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini sering diterapkan ketika jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Dengan demikian sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini yakni seluruh karyawan BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang yang berjumlah sebanyak 47 orang.

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Menurut (Situmorang, 2014) menjelaskan data primer (*primary data*) Data primer adalah informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh individu atau organisasi dari objek penelitian untuk keperluan studi tertentu. Data ini dapat diperoleh melalui wawancara, observasi, atau kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu karyawan di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Data primer diperoleh dari persepsi atau jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dan disusun berdasarkan studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai lembaga.

Sumber data ini biasanya berupa dokumentasi yang tidak langsung, seperti arsip resmi (Situmorang, 2014). Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah dan jurnal penelitian yang relevan, yang bertujuan untuk mendukung penyelesaian penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan kuesioner dengan menyebarkan serangkaian pertanyaan kepada semua responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pemberian pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Dengan demikian, penulis berharap para responden dapat memberikan tanggapan yang positif terhadap kuesioner yang telah disebarkan. Diharapkan mereka juga dapat menjawab dengan baik berbagai pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut, sehingga hasil penelitian ini dapat mencerminkan pandangan dan pengalaman mereka secara akurat. Keterlibatan aktif responden sangat penting untuk memastikan data yang diperoleh relevan dan dapat diandalkan.

3.7 Skala Pengumpulan Instrument

Dalam penelitian ini, digunakan skala Likert yang bervariasi dari angka 1 hingga 5. Skala ini memungkinkan responden untuk mengekspresikan tingkat setuju atau tidak setuju mereka terhadap berbagai pernyataan, memberikan data yang lebih mendalam dan terukur untuk analisis, tingkat skala likert sebagai berikut.

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1. SS (Sangat Setuju) | hasil skor 5 |
| 2. S (Setuju) | hasil skor 4 |
| 3. N (Netral) | hasil skor 3 |
| 4. TS (Tidak Setuju) | hasil skor 2 |

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Eksogen (Independen/Bebas)

Menurut Sugiyono (2013) Variabel bebas adalah variabel yang berperan sebagai pengaruh atau penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian, variabel ini menjadi faktor yang dapat memengaruhi hasil atau respon yang diukur. Variabel bebas pada penelitian ini yakni ada 3, diantaranya ialah budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3). Pemilihan ketiga variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3) tersebut sebagai variabel bebas/independen dikarenakan ketiga variabel itu yang akan mempengaruhi variabel terikat. Dan penulis berharap ketiga variabel budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan komunikasi (X3) dapat memiliki pengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja karyawannya di BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Variabel eksogen pada penelitian ini sebagai berikut :

3.8.1.1 Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi menurut Wahyuddin (2022) Budaya organisasi merupakan karakteristik yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Budaya ini tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul dan berperan penting dalam membentuk identitas serta nilai-nilai dalam suatu kelompok. Budaya organisasi memiliki sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dianut serta diimplementasikan oleh

anggota dalam suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki *step by step* dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan budaya organisasi Islami, Budaya organisasi Islami terbentuk salah satunya dengan melalui adat istiadat dalam sebuah perusahaan. Elemen-elemen ini membentuk kerangka kerja yang memengaruhi perilaku dan interaksi di dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2019) pada Sahria (2022) terdapat beberapa indikator budaya organisasi yakni meliputi :

1. *Innovation and courage to take risk.*
2. *Paying attention to details.*
3. *Result orientation.*
4. *Employees orientation.*
5. *Team orientation.*
6. *Aggressive.*
7. *Stability.*

3.8.1.2 Variabel lingkungan kerja (X2)

Menurut Ayunasrah et al (2022) Lingkungan kerja mencakup aspek kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan di sekitarnya, karena terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dan lingkungan tersebut. Oleh karena itu, manusia selalu berupaya untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan dan kondisi yang ada di lingkungannya. Menurut Siagian (2014) pada Sahria (2022) terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yakni meliputi :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Peralatan kerja yang sesuai.
3. Fasilitas.

4. Tersedianya sarana angkutan.

Adapun indikator non-fisik atau penunjuk lingkungan kerja karyawan yang bersifat non-fisik meliputi:

1. Hubungan kolaborator yang sejalan
2. Hubungan antara atasan dan bawahan.
3. Kolaborasi karyawan.

3.8.1.3 Variabel Komunikasi (X3)

Pengertian komunikasi menurut Makkira et al. (2022) menjelaskan bahwa Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari satu individu kepada individu lain dalam aktivitas sehari-hari. Pada dasarnya, organisasi atau perusahaan juga melaksanakan komunikasi, yang dalam konteks bisnis cenderung lebih kompleks dibanding komunikasi antar individu. Tujuan komunikasi ini adalah untuk membangun pemahaman yang baik antara karyawan maupun antara atasan dan karyawan, sehingga mereka dapat bekerja sama secara produktif dan meningkatkan kinerja organisasi.. Menurut Husein (2013) pada (Sahria, 2022) mengusulkan indikator komunikasi meliputi diantaranya:

1. Keinginan untuk terbuka.
2. Empati.
3. Mendukung.
4. Berpikir positif terhadap orang lain.

3.8.2 Variabel Endogen (Dependen/Terikat)

Dalam penelitian ini, variabel endogen adalah kinerja karyawan (Y) pada BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Menurut Mangkunegara (2013) dalam Prasetyo dan Marlina (2019) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Tanggung jawab kerja mengacu pada bagaimana setiap individu melaksanakan tugasnya berdasarkan wewenang yang diterima, serta mempertanggungjawabkan pelaksanaannya. Penilaian kinerja didasarkan pada ukuran efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, yang bertujuan mendorong terciptanya kinerja profesional dan berkualitas (Daulay et al., 2019). Menurut Afandi (2018) pada (Sahria, 2022) Kinerja pegawai dapat diukur menggunakan beberapa indikator berikut:

1. Kuantitas kinerja.
2. Bentuk yang diukur dari kualitas dan keberhasilan dalam bekerja.
3. Efisiensi.
4. Disiplin lingkungan kerja.
5. Dorongan.
6. Besarnya kesesuaian akurasi pengukuran.
7. Administrasi.
8. Dapat dipercaya.
9. Daya cipta.

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan metode analisis data berupa regresi linier berganda (*multiple linear regression*) yang dimana analisis data ini merupakan sebuah alat Analisa penelitian yang bertujuan untuk dapat memprediksi apakah ada hubungan pengaruh sebab akibat atas variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Variabel independent (X) yang ada dalam metode analisa ini berjumlah tiga diantaranya budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen (Y) yakni, kinerja karyawan pada BPR Syariah Lantabur Tebuireng Jombang. Dengan demikian analisis data dapat meliputi sebagai berikut:

3.9.1 Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas berkaitan dengan penyesuaian skor alat ukur dengan objek secara menyeluruh. Tingkat kebenaran dari kesimpulan penelitian dipengaruhi oleh metode yang digunakan, sampel yang diambil, dan karakteristik populasi. Hal ini diukur melalui uji validitas. (Sugiyono, 2013). Proses pengujian validitas dilakukan dengan menghubungkan skor masing-masing item indikator dengan total skor dari keseluruhan konstruk. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Memastikan validitas item pertanyaan sangat krusial untuk menghasilkan data yang akurat dan bermanfaat dalam analisis dan pengambilan keputusan.

a. Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) menjelaskan bahwa kita menggunakan reliabilitas untuk menggunakan reliabilitas untuk memastikan bahwa hasil pengukuran akan konsisten dan menghasilkan informasi yang sama ketika menggunakan item yang serupa. *Cronbach Alpha* adalah salah satu metode yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen, dengan nilai yang berkisar antara 0 dan 1. Dalam penelitian ini, nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,6 dianggap sebagai indikator bahwa instrumen tersebut reliabel untuk variabel yang diukur.

Keberlanjutan dalam hasil pengukuran sangat penting dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dipercaya. Dengan menggunakan Cronbach Alpha, peneliti dapat mengevaluasi sejauh mana instrumen konsisten dalam mengukur konsep yang sama. Dengan menetapkan ambang batas 0,6, peneliti menciptakan standar yang jelas untuk menilai kualitas

instrumen, sehingga meningkatkan validitas dan reliabilitas temuan penelitian.

3.9.2 Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2013), untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan memiliki sebaran standar yang sesuai untuk pengujian estimasi parametrik, diperlukan uji kenormalan. Terdapat beberapa metode untuk menguji kenormalan, dan dalam survei ini, digunakan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menganalisis data.

- 1) Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Pernyataan ini menekankan pentingnya nilai signifikansi dalam menentukan distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol tentang normalitas, sehingga data dapat dianggap normal. Sebaliknya, nilai yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya deviasi signifikan dari distribusi normal, yang dapat mempengaruhi analisis statistik yang dilakukan. Memahami dan menerapkan kriteria ini membantu peneliti memastikan bahwa metode analisis yang digunakan tepat dan hasilnya valid.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam uji kecurigaan yang baik, para ahli harus menguji setidaknya dua

faktor bebas untuk mengidentifikasi multikolinearitas. Multikolinearitas dapat muncul akibat hubungan sebab-akibat antara dua faktor atau dampak bersamaan dari dua faktor logis pada faktor lain di luar model. Keberadaan multikolinearitas dapat ditentukan dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, data dianggap memenuhi syarat untuk evaluasi multikolinearitas.

Pengujian multikolinearitas penting karena dapat mempengaruhi estimasi koefisien regresi dan mengurangi keandalan model. Dengan memeriksa VIF, peneliti dapat mengidentifikasi potensi masalah dan memastikan bahwa variabel independen tidak saling terkait secara berlebihan. Hal ini membantu menjaga integritas analisis dan meningkatkan validitas hasil penelitian, sehingga keputusan yang diambil berdasarkan model tersebut lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, peneliti menguji heteroskedastisitas dengan menganalisis pola yang terlihat pada scatterplot data penelitian dalam kondisi tertentu:

1. Tidak ada pola di dalam distribusi titik data.
2. Angka 0 dikelilingi oleh titik-titik data di dalam distribusi.
3. Titik data tidak hanya terkumpul di atas atau di bawah angka 0 dalam distribusi.

Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan karakteristik distribusi data yang beragam. Ketidakadaan pola dalam distribusi titik data mengindikasikan bahwa varians tidak terpengaruh oleh nilai tertentu, yang penting untuk analisis regresi. Adanya titik-titik di sekitar angka 0 menunjukkan bahwa data memiliki variasi

yang seimbang, dan distribusi titik yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 menandakan bahwa data tidak terfokus pada satu sisi, yang dapat membantu dalam penilaian model yang lebih akurat.

3.9.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menguji hubungan antara faktor-faktor dalam tinjauan ini, metode yang digunakan adalah investigasi kekambuhan. Berbagai tes kekambuhan langsung diterapkan karena terdapat dua faktor yang berdiri sendiri. Pemilihan kekambuhan yang berbeda dilakukan karena pendekatan ini sering digunakan dalam penanganan masalah serupa.

Penggunaan investigasi kekambuhan memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan yang kompleks antara faktor-faktor yang berbeda. Dengan menerapkan tes kekambuhan, peneliti dapat mengevaluasi dampak dari masing-masing faktor secara lebih mendalam. Selain itu, kondisi regresi linier berganda yang jelas membantu memastikan bahwa model yang dibangun dapat menangkap interaksi antar variabel dengan baik, meningkatkan akurasi dan relevansi hasil penelitian. Berikut adalah kondisi untuk uji regresi linier berganda yang dirumuskan:

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

Keterangan:

Y' = Kinerja Karyawan (Y)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Budaya organisasi (X1)

X_2 = Lingkungan Kerja (X2)

$X_3 = \text{Komunikasi (X3)}$

a. Uji Koefisien Determinasi Total (R^2)

Kapasitas sebuah model untuk memahami variasi dalam variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Koefisien ini berkisar antara nol hingga satu. Jika nilai R^2 kecil, maka jumlah faktor independen yang dapat digunakan untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati satu, hampir seluruh variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh faktor-faktor independen.

Koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa model yang dibangun efektif dalam menjelaskan variasi data, yang meningkatkan keandalan hasil analisis. Sebaliknya, R^2 yang rendah dapat mengindikasikan perlunya penambahan variabel independen atau perbaikan dalam model untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antar variabel. Dengan demikian, R^2 menjadi alat penting dalam evaluasi kinerja model dan validitas penelitian

b. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Faktor-faktor independen dalam tinjauan dapat saling mempengaruhi melalui uji F. Uji F sangat penting dalam menentukan apakah ada pengaruh bersama dari beberapa faktor independen terhadap variabel dependen. Dengan menetapkan ambang batas di 0,05, peneliti dapat secara efektif menilai signifikansi pengaruh tersebut. Jika nilai probabilitas berada di atas 0,05, ini menunjukkan bahwa model tidak dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara memadai, yang mungkin memerlukan penyesuaian atau penambahan variabel untuk meningkatkan pemahaman hubungan antar variabel. Langkah-langkah untuk meninjau hasil uji F ditampilkan dalam tabel ANOVA:

- 1) Dengan asumsi nilai probabilitas sekitar 0,05, pengaruh simultan antara faktor independen terhadap objek penelitian dapat dianggap signifikan.
 - 2) Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat interaksi yang signifikan antara faktor independen dan variabel dependen.
- c. Uji T (Pengujian secara parsial)

Setiap variabel diuji hingga batas tertentu menggunakan uji-T, yang merupakan uji spekulasi dalam pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda. Pernyataan ini menekankan pentingnya nilai probabilitas dalam menentukan pengaruh variabel. Dengan menggunakan uji-t dan uji F, peneliti mampu mengevaluasi kontribusi masing-masing faktor independen secara statistik. Membuat keputusan berdasarkan ambang 0,05 membantu menjaga integritas analisis, memastikan bahwa hasil yang diperoleh dapat diandalkan untuk pengambilan keputusan dalam penelitian. Hasilnya dapat dilihat pada tabel koefisien untuk uji F dengan standar yang menyertainya.

- a. Jika probabilitas kurang dari 0,05, peneliti dapat menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari faktor independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas lebih besar dari 0,05, peneliti dapat menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari faktor independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT BPRS Lantabur Tebuireng

Bank BPR Syariah Lantabur Tebuireng merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang lahir dari pesantren dan tumbuh bersama semangat kemandirian umat. Bank ini pertama kali didirikan pada tahun 2006 dengan nama awal PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Lantabur, hasil inisiasi dari Pondok Pesantren Madrasatul Qur'an Tebuireng (PP MQ TBI). Nama "Lantabur" sendiri berasal dari bahasa Arab yang memiliki makna mendalam, yaitu "tidak akan merugi". Nama ini bukan sekadar simbol, melainkan sebuah doa dan harapan yang menyemangati seluruh aktivitas dan pengelolaan perusahaan agar senantiasa berada dalam keberkahan dan jauh dari kerugian, baik secara materi maupun spiritual.

Seiring dengan perjalanan waktu dan meningkatnya kesadaran akan pentingnya ekonomi berbasis syariah, kolaborasi antarpesantren pun menguat. Pondok Pesantren Tebuireng, yang juga merupakan salah satu pesantren bersejarah dan berpengaruh di Indonesia, turut mengambil peran dalam memperkuat eksistensi BPRS Lantabur. Hal ini ditandai dengan penambahan nama "Tebuireng" dalam identitas resmi perusahaan, sehingga menjadi PT BPR Syariah Lantabur Tebuireng. Momen penting ini diresmikan pada tanggal 11 Agustus 2014, menjadi tonggak sejarah baru dalam perjalanan lembaga ini menuju arah yang lebih luas dan berdaya guna.

Keunikan dan kekuatan utama dari Bank BPR Syariah Lantabur Tebuireng

terletak pada akar pendiriannya yang kuat dalam nilai-nilai pesantren. Keterlibatan dua pesantren besar—PP MQ Tebuireng dan Pesantren Tebuireng—menjadikan lembaga ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan (profit-oriented), namun juga memiliki visi sosial dan spiritual yang tinggi. Tujuan besarnya adalah membangun kemandirian ekonomi bagi pesantren, serta memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kesejahteraan umat Islam secara luas.

Hingga saat ini, Bank BPR Syariah Lantabur Tebuireng telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Dengan semangat melayani dan menebarkan manfaat, lembaga ini telah memiliki 12 kantor layanan yang tersebar di beberapa wilayah strategis: 3 kantor di Jombang, 3 di Mojokerto, 1 di Gresik, 3 di Surabaya, dan 2 di Sidoarjo. Kehadiran kantor-kantor ini menjadi bukti nyata akan komitmen lembaga dalam memperluas jangkauan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam menyediakan pembiayaan dan produk-produk keuangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Dengan landasan niat yang tulus dan semangat kolektif dari para pengelola serta dukungan masyarakat, Bank BPR Syariah Lantabur Tebuireng akan terus bertumbuh dan berkembang menjadi pilar penting dalam penguatan ekonomi syariah di Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi BPRS Lantabur Tebuireng

Berdasarkan <https://bprslantabur.id/about-us/> BPRS Lantabur Tebuireng memiliki visi dan misi sebagai berikut:

Visi:

Mengemban amanah ekonomi umat

Misi:

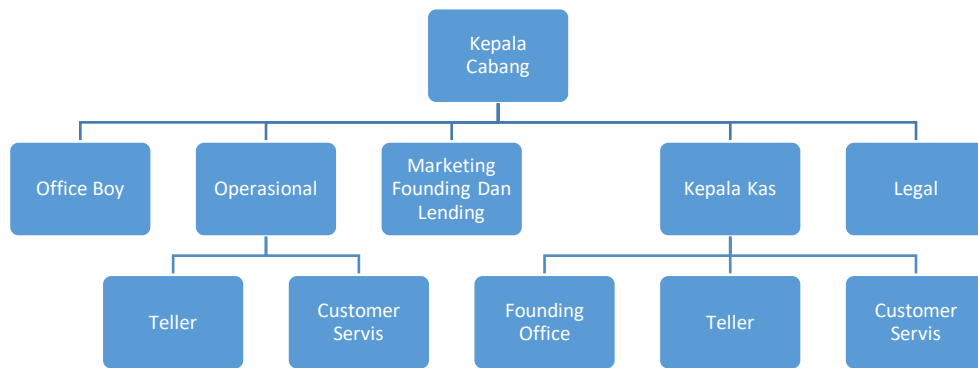
Bermitra dengan masyarakat luas sebagai upaya pengembangan usaha kecil dan menengah dalam rangka menggali potensi daerah khususnya pada masyarakat islam.

4.1.3 Struktur Organisasi BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Struktur organisasi merupakan kerangka dasar yang digunakan oleh sebuah perusahaan untuk mengatur pembagian tugas dan tanggung jawab secara sistematis. Melalui struktur ini, setiap bagian atau unit kerja dalam perusahaan memiliki peran yang jelas, sehingga proses kerja dapat berjalan secara terarah, efisien, dan terkoordinasi. Tujuan utama dari penerapan struktur organisasi adalah untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan operasional dilakukan dengan cara yang paling efektif, baik dari segi waktu maupun penggunaan sumber daya. Selain itu, struktur organisasi juga bertujuan agar seluruh pekerjaan yang ada dapat diselesaikan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam struktur organisasi, setiap posisi atau jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab spesifik yang telah ditetapkan dan dijelaskan secara rinci dalam Job Description (deskripsi pekerjaan). Kejelasan ini penting agar setiap karyawan memahami apa yang menjadi kewajiban mereka, wewenang yang dimiliki, serta bagaimana peran mereka berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik dan jelas, perusahaan dapat menghindari tumpang tindih tugas, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas kerja. Struktur ini juga menjadi dasar dalam membangun sistem komunikasi internal yang efektif antara atasan dan bawahan maupun antar bagian, sehingga tercipta sinergi dalam mencapai tujuan bersama.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



4.1.4 Ruang Lingkup BPRS Lantabur Tebuireng

4.1.4.1 Produk Penghimpunan Dana BPRS lantabur Tebuireng

Berikut adalah beberapa produk penghimpunan dana yang ditawarkan oleh BPRS Lantabur Tebuireng Jombang:

A. Tabungan Wadiah

Produk Tabungan dengan menggunakan akad wadiah dalam transaksinya.

Berikut beberapa macam tabungan wadiah:

1. Tabungan Wakaf

Tabungan Wakaf dari BPRS Lantabur Tebuireng adalah solusi syariah bagi masyarakat yang ingin berwakaf secara mudah dan terencana. Produk ini menggunakan akad wadiah, memungkinkan nasabah menyimpan dana tanpa biaya administrasi bulanan maupun saldo minimum. Proses pendaftarannya sederhana: cukup menyiapkan fotokopi identitas (KTP/SIM/paspor),

mengunjungi kantor BPRS Lantabur Tebuireng untuk mengisi formulir, dan melakukan setoran awal mulai dari Rp 20.000. Tabungan ini juga didukung oleh aplikasi Lantabur Mobile, memudahkan transaksi kapan saja. Dengan membuka Tabungan Wakaf, nasabah dapat berkontribusi dalam pengembangan wakaf produktif yang dikelola secara amanah dan profesional.

2. Tabungan Qurban (*Taqarrub*)

Tabungan Qurban (*Taqarrub*) dari BPRS Lantabur Tebuireng adalah program tabungan yang dirancang untuk memudahkan individu maupun kelompok dalam mempersiapkan dana untuk berqurban setiap tahun. Dengan persyaratan yang mudah dan fitur menarik, program ini bertujuan untuk memberikan edukasi kepada masyarakat tentang pentingnya berqurban dan bagaimana mempersiapkannya secara finansial. Proses pendaftarannya pun sederhana: cukup menyiapkan kartu identitas, datang ke kantor BPRS Lantabur Tebuireng, dan melakukan setoran awal. Dengan adanya program ini, diharapkan masyarakat dapat lebih mudah dan terencana dalam melaksanakan ibadah qurban setiap tahunnya.

3. Tabungan Haji dan Umrah (Hijrah)

Tabungan Haji dan Umrah (Hijrah) dari BPRS Lantabur Tebuireng dirancang untuk membantu masyarakat mempersiapkan dana ibadah haji dan umrah secara terencana dan mudah. Dengan proses pendaftaran yang sederhana, cukup menyiapkan kartu identitas, datang ke kantor BPRS Lantabur, dan melakukan setoran awal, nasabah dapat memulai tabungan ini. Program ini bertujuan untuk memantapkan niat dan memudahkan masyarakat dalam merencanakan perjalanan ibadah ke Tanah Suci.

4. Tabungan Qordhiyu

Tabungan Qordhiyu dari BPRS Lantabur Tebuireng adalah produk tabungan yang dirancang untuk mempermudah nasabah dalam bertransaksi sesuai kebutuhannya tanpa mengharapkan imbal bagi hasil. Tabungan ini menggunakan akad wadiah (titipan murni), sehingga dana yang disimpan sepenuhnya menjadi milik nasabah dan dapat ditarik kapan saja sesuai kebutuhan. Proses pendaftarannya pun mudah: cukup menyiapkan kartu identitas, datang ke kantor BPRS Lantabur Tebuireng, dan melakukan setoran awal. Dengan adanya Tabungan Qordhiyu, nasabah dapat menyimpan dana secara fleksibel dan aman sesuai dengan prinsip syariah.

5. Tabungan Barokah

Tabungan Barokah dari BPRS Lantabur Tebuireng hadir sebagai solusi praktis bagi yang membutuhkan layanan setor tarik harian dengan prinsip syariah. Menggunakan akad wadiah, tabungan ini memungkinkan Anda menyimpan dana tanpa biaya administrasi bulanan. Proses pembukaan rekening sangat mudah: cukup siapkan fotokopi identitas (KTP/SIM/paspor), datang ke kantor BPRS Lantabur Tebuireng, dan lakukan setoran awal mulai dari Rp 20.000. Dengan dukungan aplikasi Lantabur Mobile, Anda dapat melakukan transaksi kapan saja dan di mana saja. Tabungan Barokah dirancang untuk memudahkan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan finansial sehari-hari dengan cara yang sesuai dengan prinsip syariah.

B. Tabungan Mudhorobah

Produk Tabungan dengan menggunakan akad mudharabah dalam transaksinya. Berikut beberapa macam tabungan mudharabah:

1. Tabungan Pelajar (Qalam)

Tabungan Pelajar (Qalam) dari BPRS Lantabur Tebuireng dirancang khusus

untuk membantu pelajar dalam mengelola keuangan secara syariah. Dengan persyaratan yang mudah dan fitur menarik, tabungan ini bertujuan untuk memberikan edukasi perbankan kepada pelajar sejak dini. Proses pendaftarannya pun sederhana: cukup menyiapkan kartu identitas, datang ke kantor BPRS Lantabur Tebuireng, dan melakukan setoran awal. Dengan adanya Tabungan Qalam, pelajar dapat belajar menabung dan mengelola keuangan secara bijak sejak usia muda.

2. Tabungan Ukhuwah

Tabungan Ukhuwah dari BPRS Lantabur Tebuireng merupakan produk tabungan bersama BPR Syariah di Indonesia yang menggunakan akad mudharabah. Dengan setoran awal yang terjangkau, hanya Rp 100.000, nasabah dapat membuka rekening dan mulai menabung. Setiap bulannya, nasabah akan mendapatkan poin berdasarkan saldo rata-rata tabungan, di mana setiap Rp 100.000 saldo rata-rata akan memperoleh 1 poin. Poin yang terkumpul akan dikonversi menjadi nomor kupon undian berhadiah. Undian dilakukan secara terbuka dan diawasi oleh pihak berwenang untuk memastikan transparansi dan keadilan. Hadiah yang diperebutkan antara lain mobil, paket ibadah umrah, sepeda motor, kulkas, TV LED, dan sepeda gunung, dengan total hadiah mencapai lebih dari Rp 1,2 miliar. Program ini bertujuan untuk memberikan apresiasi kepada nasabah dan mendorong budaya menabung di masyarakat.

3. Tabungan Mudharabah (Tadhabur)

Tabungan Mudharabah (Tadhabur) adalah produk tabungan syariah dari BPRS Lantabur Tebuireng yang menggunakan akad mudharabah, yaitu kerja sama antara nasabah sebagai pemilik dana (shahibul maal) dan bank sebagai pengelola dana (mudharib). Keuntungan dari pengelolaan dana akan dibagi

sesuai dengan nisbah yang disepakati antara kedua belah pihak.

4.1.4.2 Produk Pembiayaan BPRS lantabur Tebuireng

Berikut adalah beberapa produk pembiayaan yang ditawarkan oleh BPRS

Lantabur Tebuireng Jombang:

1. Pembiayaan Murabahah

BPRS Lantabur Tebuireng menawarkan produk pembiayaan Murabahah yang dirancang untuk mendukung kebutuhan nasabah, khususnya pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam skema ini, bank melakukan pembelian barang sesuai permintaan nasabah dan menjualnya kembali dengan margin keuntungan yang telah disepakati bersama. Akad yang digunakan adalah Murabahah, di mana bank bertindak sebagai penjual dan nasabah sebagai pembeli. Selain itu, BPRS Lantabur juga menerapkan akad wakalah, memberikan kuasa kepada nasabah untuk membeli barang atas nama bank, yang kemudian dijual kembali kepada nasabah dengan harga yang mencakup margin keuntungan. Praktik ini sesuai dengan prinsip syariah dan bertujuan untuk memudahkan akses permodalan bagi UMKM, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi serta pendapatan mereka.

2. Pembiayaan Multijasa Ijarah

BPRS Lantabur Tebuireng menawarkan produk pembiayaan Multijasa yang dirancang untuk membantu nasabah dalam memperoleh manfaat atas suatu jasa, seperti pendidikan, kesehatan, atau kebutuhan lainnya. Pembiayaan ini menggunakan akad ijarah, di mana bank menyediakan dana untuk membiayai jasa yang dibutuhkan nasabah, dan nasabah membayar kembali dalam bentuk angsuran sesuai dengan kesepakatan. Dalam praktiknya, bank dapat mewakilkan nasabah untuk melakukan pembayaran langsung kepada penyedia

jasa, dengan syarat terdapat bukti transaksi yang sah. Pembiayaan ini dijalankan sesuai dengan prinsip syariah dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Selain itu, perlakuan akuntansi untuk pembiayaan multijasa ini mengacu pada PSAK 107 tentang akuntansi ijarah, yang mengatur pengakuan dan pengukuran piutang serta pendapatan yang ditangguhkan. Dengan demikian, produk ini memberikan solusi pembiayaan yang sesuai dengan prinsip syariah bagi nasabah yang membutuhkan dana untuk berbagai keperluan jasa.

3. Pembiayaan Gadai Emas Rahn

BPRS Lantabur Tebuireng menyediakan layanan pembiayaan Rahn (Gadai Emas) sebagai solusi keuangan berbasis syariah bagi masyarakat yang membutuhkan dana cepat dengan jaminan emas. Dalam skema ini, nasabah dapat menggadaikan emas dalam berbagai bentuk, seperti perhiasan, batangan, lantakan, koin, atau uang emas. Proses pengajuan pembiayaan ini dirancang agar mudah dan cepat, dengan jumlah maksimum pembiayaan hingga Rp 250.000.000 per nasabah. Produk ini dijalankan sesuai dengan prinsip syariah dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pembiayaan Rahn ini menjadi alternatif yang aman dan sesuai syariah bagi masyarakat yang membutuhkan dana dengan menjaminkan emas yang dimiliki.

4. Pembiayaan Musyarakah

BPRS Lantabur Tebuireng menyediakan pembiayaan Musyarakah yang ditujukan untuk pelaku usaha, terutama UMKM, yang memerlukan dana jangka pendek. Melalui skema ini, bank dan nasabah bersama-sama menyediakan modal untuk menjalankan usaha, dengan kesepakatan pembagian keuntungan

sesuai proporsi kontribusi masing-masing. Pembayaran pembiayaan dapat diatur berdasarkan arus kas usaha, dan jangka waktu pembiayaan disesuaikan dengan durasi proyek atau usaha yang dibiayai.

5. Pembiayaan Mudharabah

BPRS Lantabur Tebuireng menyediakan fasilitas pembiayaan Mudharabah yang ditujukan untuk pelaku usaha, terutama UMKM, yang memerlukan modal usaha. Dalam mekanisme ini, bank bertindak sebagai pemilik modal, sedangkan nasabah sebagai pengelola usaha. Keuntungan dari usaha tersebut dibagi berdasarkan nisbah yang telah disepakati. Produk ini dijalankan sesuai dengan prinsip syariah dan diawasi oleh Dewan Pengawas Syariah untuk memastikan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, pembiayaan Mudharabah ini menjadi alternatif yang aman dan sesuai syariah bagi pelaku usaha yang membutuhkan modal tanpa harus menjaminkan aset.

4.1.4.3 Produk Deposito BPRS lantabur Tebuireng

Deposito Lantabur IB adalah produk simpanan berjangka dalam mata uang rupiah yang ditawarkan oleh BPRS Lantabur Tebuireng. Produk ini menggunakan akad mudharabah mutlaqah, di mana nasabah (shahibul maal) memberikan kuasa penuh kepada bank (mudharib) untuk mengelola dana tanpa batasan tertentu. Keuntungan dari pengelolaan dana tersebut dibagi berdasarkan nisbah atau rasio bagi hasil yang telah disepakati bersama. Produk ini dirancang untuk memberikan keuntungan kompetitif kepada nasabah melalui sistem bagi hasil yang transparan dan sesuai dengan prinsip syariah. Deposito Lantabur iB memberikan fleksibilitas dan keuntungan yang kompetitif bagi nasabah yang ingin menginvestasikan dananya sesuai dengan prinsip syariah. Dengan berbagai manfaat dan fasilitas yang ditawarkan, produk ini menjadi pilihan yang menarik bagi individu maupun badan

usaha yang mencari instrumen investasi yang aman dan menguntungkan.

4.2 Deskripsi Karakteristik Data Responden

Responden untuk penelitian ini mencakup seluruh pegawai BPRS Lantabur Tebuireng yang berada di Jombang. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner ke kantor cabang serta beberapa lokasi kas BPRS Lantabur Tebuireng di area tersebut. Jumlah sampel telah ditentukan sebelumnya dan tercatat sebanyak 47 responden. Kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BPRS Lantabur Tebuireng memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Data Responden

| Kategori | Karakteristik | Frekuensi | Presentase |
|---------------|---------------|-----------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki | 38 | 81% |
| | Perempuan | 9 | 19% |
| Total | | 47 | 100% |
| Usia | 21 - 25 tahun | 7 | 15% |
| | 26 - 30 tahun | 15 | 32% |
| | > 30 tahun | 25 | 53% |
| Total | | 47 | 100% |
| Masa Kerja | < 1 tahun | 3 | 6% |
| | 1 - 2 tahun | 8 | 17% |
| | > 2 tahun | 36 | 77% |
| Total | | 47 | 100% |

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri para partisipan adalah sebagai berikut:

1. Seluruh responden yang berjumlah 38 orang (81%) adalah pria, yang menunjukkan bahwa semua pegawai di BPRS Lantabur Tebuireng pada saat penelitian berlangsung adalah laki-laki..
2. Mayoritas responden, yakni 25 orang (53%), berada dalam kelompok usia di atas 30 tahun. Sementara itu, 15 responden (32%) berusia antara 26 hingga 30 tahun, dan sisanya, yaitu 7 orang (15%), berusia antara 21

sampai 25 tahun..

3. Mengenai durasi kerja, sebanyak 36 responden (77%) telah bekerja lebih dari 2 tahun. Sementara itu, 8 responden (17%) memiliki pengalaman kerja selama 1 hingga 2 tahun, dan 3 responden lainnya (6%) baru bekerja kurang dari 1 tahun..

4.3 Deskripsi Data Umum

4.3.1 Variabel Budaya Organisasi

Kuesioner mengenai variabel budaya organisasi telah didistribusikan dan diisi oleh 47 orang yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Variabel tersebut terdiri dari 15 pernyataan yang dirancang dengan menggunakan skala Likert yang memiliki nilai antara 1 sampai 5. Setiap pernyataan dalam kuesioner memberikan lima pilihan jawaban yang masing-masing mendapatkan skor dari 1 hingga 5, yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang ada..

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi

Variabel Budaya Organisasi

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) |
|-------|---------------------|--------|---|----|----|----|----------------------|------|-------|-------|-------|-----------|
| | STS | T S | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | |
| X1.1 | 0 | 1 | 7 | 21 | 18 | 47 | 0,0% | 2,1% | 14,9% | 44,7% | 38,3% | 100% |
| X1.2 | 0 | 0 | 4 | 20 | 23 | 47 | 0,0% | 0,0% | 8,5% | 42,6% | 48,9% | 100% |
| X1.3 | 0 | 2 | 2 | 19 | 24 | 47 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 40,4% | 51,1% | 100% |
| X1.4 | 0 | 1 | 3 | 21 | 22 | 47 | 0,0% | 2,1% | 6,4% | 44,7% | 46,8% | 100% |
| X1.5 | 0 | 2 | 3 | 22 | 20 | 47 | 0,0% | 4,3% | 6,4% | 46,8% | 42,6% | 100% |
| X1.6 | 0 | 2 | 5 | 19 | 21 | 47 | 0,0% | 4,3% | 10,6% | 40,4% | 44,7% | 100% |
| X1.7 | 0 | 1 | 2 | 24 | 20 | 47 | 0,0% | 2,1% | 4,3% | 51,1% | 42,6% | 100% |
| X1.8 | 0 | 2 | 5 | 18 | 22 | 47 | 0,0% | 4,3% | 10,6% | 38,3% | 46,8% | 100% |
| X1.9 | 0 | 2 | 5 | 25 | 15 | 47 | 0,0% | 4,3% | 10,6% | 53,2% | 31,9% | 100% |
| X1.10 | 0 | 2 | 2 | 25 | 18 | 47 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 53,2% | 38,3% | 100% |
| X1.11 | 0 | 1 | 0 | 26 | 20 | 47 | 0,0% | 2,1% | 0,0% | 55,3% | 42,6% | 100% |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|----|----|----|------|------|-------|-------|-------|------|
| X1.1 2 | 0 | 0 | 3 | 19 | 25 | 47 | 0,0% | 0,0% | 6,4% | 40,4% | 53,2% | 100% |
| X1.1 3 | 0 | 0 | 5 | 25 | 17 | 47 | 0,0% | 0,0% | 10,6% | 53,2% | 36,2% | 100% |
| X1.1 4 | 0 | 1 | 6 | 23 | 17 | 47 | 0,0% | 2,1% | 12,8% | 48,9% | 36,2% | 100% |
| X1.1 5 | 0 | 3 | 2 | 22 | 20 | 47 | 0,0% | 6,4% | 4,3% | 46,8% | 42,6% | 100% |

Berdasarkan informasi yang ada di Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan menunjukkan variasi dalam jumlah frekuensi responden. Pilihan jawaban sangat tidak setuju tidak tersedia untuk semua item di X1. Di sisi lain, pilihan tidak setuju paling banyak muncul pada item X1.15 dengan 3 responden, yang mewakili 6,4%. Mengenai pilihan netral, jumlah tertinggi tercatat pada item X1.1, yaitu 7 responden atau setara dengan 14,9%. Pilihan setuju paling banyak dipilih pada item X1.11, di mana 26 responden menyatakan setuju, yang setara dengan 55,3%. Sementara itu, pilihan sangat setuju juga paling banyak terdapat pada item X1.12, dengan 25 responden atau 53,2%.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Kuesioner mengenai variabel lingkungan kerja telah didistribusikan dan diisi oleh 47 orang yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Variabel tersebut terdiri dari 15 pernyataan yang dirancang dengan menggunakan skala Likert yang memiliki nilai antara 1 sampai 5. Setiap pernyataan dalam kuesioner memberikan lima pilihan jawaban yang masing-masing mendapatkan skor dari 1 hingga 5, yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang ada.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi

Variabel Lingkungan Kerja

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) |
|------|---------------------|--------|---|----|----|----|----------------------|------|-------|-------|-------|-----------|
| | STS | T S | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | |
| X2.1 | 0 | 2 | 2 | 22 | 21 | 47 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 46,8% | 44,7% | 100% |
| X2.2 | 0 | 2 | 6 | 24 | 15 | 47 | 0,0% | 4,3% | 12,8% | 51,1% | 31,9% | 100% |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|----|----|----|------|------|-------|-------|-------|------|
| X2.3 | 0 | 1 | 2 | 28 | 16 | 47 | 0,0% | 2,1% | 4,3% | 59,6% | 34,0% | 100% |
| X2.4 | 0 | 1 | 3 | 24 | 19 | 47 | 0,0% | 2,1% | 6,4% | 51,1% | 40,4% | 100% |
| X2.5 | 0 | 1 | 3 | 21 | 22 | 47 | 0,0% | 2,1% | 6,4% | 44,7% | 46,8% | 100% |
| X2.6 | 0 | 2 | 2 | 22 | 21 | 47 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 46,8% | 44,7% | 100% |
| X2.7 | 0 | 2 | 6 | 24 | 15 | 47 | 0,0% | 4,3% | 12,8% | 51,1% | 31,9% | 100% |
| X2.8 | 0 | 1 | 3 | 24 | 19 | 47 | 0,0% | 2,1% | 6,4% | 51,1% | 40,4% | 100% |
| X2.9 | 0 | 3 | 5 | 23 | 16 | 47 | 0,0% | 6,4% | 10,6% | 48,9% | 34,0% | 100% |
| X2.10 | 0 | 4 | 5 | 23 | 15 | 47 | 0,0% | 8,5% | 10,6% | 48,9% | 31,9% | 100% |

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa setiap pernyataan memiliki variasi jumlah responden yang memberikan jawaban. Tidak ada responden yang memilih pilihan sangat tidak setuju untuk semua item X2. Di sisi lain, pilihan tidak setuju paling sering muncul pada item X2.10 dengan 4 responden atau 8,5%. Untuk kategori netral, jumlah terbesar tercatat pada item X2.7 dengan 6 responden atau setara dengan 12,8%. Pilihan setuju paling banyak dipilih dalam item X2.3, yaitu oleh 28 responden atau 59,6%. Sementara itu, pilihan sangat setuju juga paling banyak terlihat pada item X2.2, yang dipilih oleh 25 responden atau 53,2%.

4.3.3 Variabel Komunikasi

Kuesioner mengenai variabel komunikasi telah didistribusikan dan diisi oleh 47 orang yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Variabel tersebut terdiri dari 15 pernyataan yang dirancang dengan menggunakan skala Likert yang memiliki nilai antara 1 sampai 5. Setiap pernyataan dalam kuesioner memberikan lima pilihan jawaban yang masing-masing mendapatkan skor dari 1 hingga 5, yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang ada.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi
Variabel Komunikasi

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) |
|------|---------------------|--------|---|---|----|---|----------------------|----|---|---|----|-----------|
| | STS | T S | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---|---|---|----|----|----|------|------|-------|-------|-------|------|
| X3.1 | 0 | 1 | 6 | 22 | 18 | 47 | 0,0% | 2,1% | 12,8% | 46,8% | 38,3% | 100% |
| X3.2 | 0 | 0 | 4 | 25 | 18 | 47 | 0,0% | 0,0% | 8,5% | 53,2% | 38,3% | 100% |
| X3.3 | 0 | 1 | 4 | 17 | 25 | 47 | 0,0% | 2,1% | 8,5% | 36,2% | 53,2% | 100% |
| X3.4 | 0 | 0 | 3 | 21 | 23 | 47 | 0,0% | 0,0% | 6,4% | 44,7% | 48,9% | 100% |
| X3.5 | 0 | 1 | 7 | 18 | 21 | 47 | 0,0% | 2,1% | 14,9% | 38,3% | 44,7% | 100% |
| X3.6 | 0 | 0 | 3 | 21 | 23 | 47 | 0,0% | 0,0% | 6,4% | 44,7% | 48,9% | 100% |
| X3.7 | 0 | 1 | 5 | 19 | 22 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 40,4% | 46,8% | 100% |
| X3.8 | 0 | 0 | 3 | 26 | 18 | 47 | 0,0% | 0,0% | 6,4% | 55,3% | 38,3% | 100% |
| X3.9 | 0 | 2 | 2 | 21 | 22 | 47 | 0,0% | 4,3% | 4,3% | 44,7% | 46,8% | 100% |
| X3.10 | 0 | 1 | 4 | 19 | 23 | 47 | 0,0% | 2,1% | 8,5% | 40,4% | 48,9% | 100% |

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.3, terlihat bahwa setiap pernyataan memiliki jumlah frekuensi responden yang beragam. Pilihan jawaban sangat tidak setuju tidak ada pada semua item X3. Di sisi lain, pilihan tidak setuju paling sering muncul pada item X3.9 dengan 2 responden atau 4,3%. Untuk kategori netral, angka tertinggi tercatat pada item X3.1 sebanyak 6 responden atau sebesar 12,6%. Jawaban setuju paling banyak dipilih pada item X3.8, di mana 26 responden atau 55,3% memberikan pilihan tersebut. Sementara itu, pilihan sangat setuju paling sering ditemukan pada item X3.3, yang disampaikan oleh 25 responden atau 53,2%.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan telah didistribusikan dan diisi oleh 47 orang yang bekerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang. Variabel tersebut terdiri dari 15 pernyataan yang dirancang dengan menggunakan skala Likert yang memiliki nilai antara 1 sampai 5. Setiap pernyataan dalam kuesioner memberikan lima pilihan jawaban yang masing-masing mendapatkan skor dari 1 hingga 5, yang menunjukkan sejauh mana responden setuju dengan pernyataan yang ada.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi

Variabel Kinerja

| Item | Frekuensi Responden | | | | | T | Presentase Responden | | | | | Total (%) |
|------|---------------------|--------|---|----|----|----|----------------------|------|-------|-------|-------|-----------|
| | STS | T S | N | S | SS | | STS | TS | N | S | SS | |
| Y1 | 0 | 1 | 4 | 19 | 23 | 47 | 0,0% | 2,1% | 8,5% | 40,4% | 48,9% | 100% |
| Y2 | 0 | 1 | 5 | 23 | 18 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 48,9% | 38,3% | 100% |
| Y3 | 0 | 2 | 4 | 22 | 19 | 47 | 0,0% | 4,3% | 8,5% | 46,8% | 40,4% | 100% |
| Y4 | 0 | 1 | 2 | 19 | 25 | 47 | 0,0% | 2,1% | 4,3% | 40,4% | 53,2% | 100% |
| Y5 | 0 | 1 | 5 | 21 | 20 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 44,7% | 42,6% | 100% |
| Y6 | 0 | 1 | 4 | 12 | 30 | 47 | 0,0% | 2,1% | 8,5% | 25,5% | 63,8% | 100% |
| Y7 | 0 | 1 | 2 | 21 | 23 | 47 | 0,0% | 2,1% | 4,3% | 44,7% | 48,9% | 100% |
| Y8 | 0 | 1 | 5 | 18 | 23 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 38,3% | 48,9% | 100% |
| Y9 | 0 | 1 | 5 | 23 | 18 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 48,9% | 38,3% | 100% |
| Y10 | 0 | 1 | 2 | 19 | 25 | 47 | 0,0% | 2,1% | 4,3% | 40,4% | 53,2% | 100% |
| Y11 | 0 | 1 | 5 | 18 | 23 | 47 | 0,0% | 2,1% | 10,6% | 38,3% | 48,9% | 100% |

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.4, dapat dilihat bahwa setiap item pernyataan menunjukkan jumlah frekuensi responden yang bervariasi. Untuk item Y, tidak terdapat pilihan jawaban sangat tidak setuju. Sebaliknya, pilihan tidak setuju yang paling banyak muncul terdapat pada item Y.3, dengan partisipasi 2 responden atau 4,3%. Pada pilihan netral, jumlah tertinggi tercatat pada item Y.4 dengan 6 responden atau 12,8%. Pilihan setuju paling banyak terdapat pada item Y.9, yaitu sebanyak 23 responden atau 48,9%. Sedangkan pilihan sangat setuju paling dominan terlihat pada item Y.10, yang dipilih oleh 25 responden atau 53,2%.

4.4 Hasil Analisis Data Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu instrumen pengukuran benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, atau dengan kata lain, apakah alat tersebut sahih. Dalam konteks ini, alat ukur yang dimaksud adalah

pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila setiap pertanyaan di dalamnya mampu merefleksikan atau mengungkapkan aspek yang hendak diukur (Janna & Herianto, 2021). Prosedur untuk menguji validitas dilaksanakan dengan mengaitkan nilai dari setiap item indikator dengan jumlah nilai dari keseluruhan konstruk. Dalam penelitian ini, ambang signifikansi yang ditetapkan adalah 5% (0,05). Hasil dari pengujian validitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Validitas
Variabel Budaya Organisa

| Correlations | | |
|--------------|-----------------|-------|
| X1.1 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X1.2 | Sig. (2-tailed) | 0,004 |
| | N | 47 |
| X1.3 | Sig. (2-tailed) | 0,046 |
| | N | 47 |
| X1.4 | Sig. (2-tailed) | 0,005 |
| | N | 47 |
| X1.5 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X1.6 | Sig. (2-tailed) | 0,005 |
| | N | 47 |
| X1.7 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X1.8 | Sig. (2-tailed) | 0,046 |
| | N | 47 |
| X1.9 | Sig. (2-tailed) | 0,005 |
| | N | 47 |
| X1.10 | Sig. (2-tailed) | 0,004 |
| | N | 47 |
| X1.11 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X1.12 | Sig. (2-tailed) | 0,005 |
| | N | 47 |
| X1.13 | Sig. (2-tailed) | 0,046 |
| | N | 47 |
| X1.14 | Sig. (2-tailed) | 0,005 |
| | N | 47 |
| X1.15 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel budaya organisasi yang tertera di Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa setiap elemen indikator pada variabel budaya organisasi dinyatakan sah. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap relevan dan pantas untuk digunakan oleh peneliti dalam mengukur serta mengumpulkan informasi dari para responden.

Tabel 4.7 Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja

| Correlations | | |
|--------------|-----------------|-------|
| X2.1 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.2 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.3 | Sig. (2-tailed) | 0,040 |
| | N | 47 |
| X2.4 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.5 | Sig. (2-tailed) | 0,004 |
| | N | 47 |
| X2.6 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.7 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.8 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X2.9 | Sig. (2-tailed) | 0,001 |
| | N | 47 |
| X2.10 | Sig. (2-tailed) | 0,001 |
| | N | 47 |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk lingkungan kerja yang tertera di Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa setiap elemen indikator pada variabel lingkungan kerja dinyatakan sah. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap relevan dan pantas untuk digunakan oleh peneliti dalam mengukur serta mengumpulkan informasi dari para responden.

Tabel 4.8 Uji Validitas
Variabel Komunikasi

| Correlations | | |
|--------------|-----------------|-------|
| X3.1 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X3.2 | Sig. (2-tailed) | 0,019 |
| | N | 47 |
| X3.3 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X3.4 | Sig. (2-tailed) | 0,002 |
| | N | 47 |
| X3.5 | Sig. (2-tailed) | 0,001 |
| | N | 47 |
| X3.6 | Sig. (2-tailed) | 0,002 |
| | N | 47 |
| X3.7 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X3.8 | Sig. (2-tailed) | 0,015 |
| | N | 47 |
| X3.9 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| X3.10 | Sig. (2-tailed) | 0,001 |
| | N | 47 |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel komunikasi yang tertera di Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa setiap elemen indikator pada variabel komunikasi dinyatakan sah. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap relevan dan pantas untuk digunakan oleh peneliti dalam mengukur serta mengumpulkan informasi dari para responden.

Tabel 4.9 Uji Validitas
Variabel Kinerja Karyawan

| Correlations | | |
|--------------|-----------------|-------|
| Y.1 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.2 | Sig. (2-tailed) | 0,019 |
| | N | 47 |
| Y.3 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.4 | Sig. (2-tailed) | 0,012 |
| | N | 47 |
| Y.5 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.6 | Sig. (2-tailed) | 0,018 |
| | N | 47 |
| Y.7 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.8 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.9 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |
| Y.10 | Sig. (2-tailed) | 0,012 |
| | N | 47 |
| Y.11 | Sig. (2-tailed) | 0,000 |
| | N | 47 |

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan yang tertera di Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Ini mengindikasikan bahwa setiap elemen indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan sah. Oleh karena itu, semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dianggap relevan dan pantas untuk digunakan oleh peneliti dalam mengukur serta mengumpulkan informasi dari para responden.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian terhadap sejauh mana suatu alat ukur

dapat memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya (Amanda et al., 2019). Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menilai apakah alat yang digunakan mampu diandalkan dalam mengukur variabel yang dimaksud. Hasil dari pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

| NO | Variabel | Jumlah Item | Cronbach's Alpha |
|-----------|-------------------|--------------------|-------------------------|
| 1 | Budaya Organisasi | 15 | 0,765 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 10 | 0,665 |
| 3 | Komunikasi | 10 | 0,686 |
| 4 | Kinerja Karyawan | 11 | 0,855 |

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji reliabilitas pada variabel budaya organisasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765. Dalam pengujian reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada indikator variabel budaya organisasi dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Pada variabel lingkungan kerja, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,665. Dalam pengujian reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Pada variabel komunikasi, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,686. Dalam pengujian reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada indikator variabel komunikasi dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Dan untuk variabel kinerja karyawan, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,855. Dalam pengujian reliabilitas, suatu instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

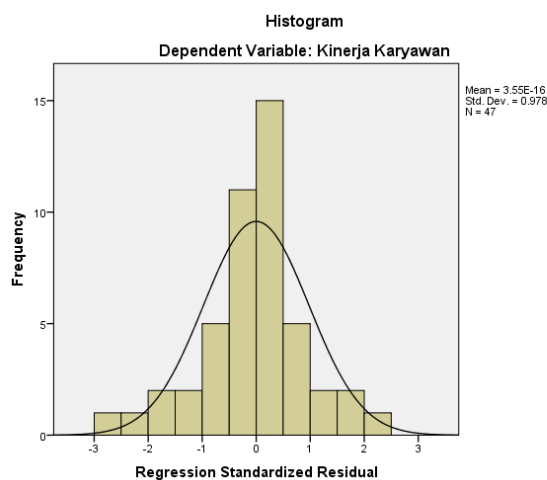
4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

4.5.1.1 Uji Normalitas

Dalam pengujian normalitas, ada tiga metode yang digunakan, yaitu Histogram, P-Plot, dan Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasilnya.

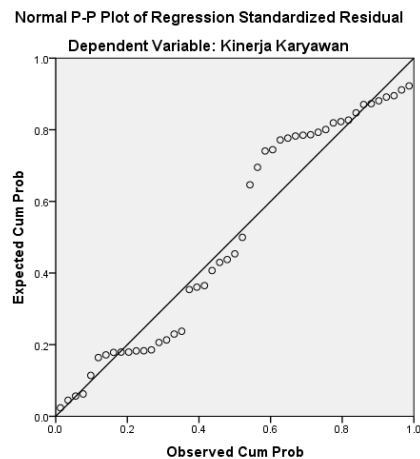
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Histogram



Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari gambar di atas bisa dipahami bahwa pola histogram terlihat seperti gunung yang menjulang dari bawah ke atas dan kemudian menurun kembali, jadi bisa disebut normal. Namun, ini juga dapat dibuktikan dengan menggunakan P-Plot. Berikut adalah hasilnya.

Gambar 4. 3 Uji Normalitas P-Plot



Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari gambar di atas, bisa dipahami bahwa data dianggap normal karena titik-titik yang ada mengikuti garis diagonal yang terdapat pada gambar tersebut. Uji Normalitas yang terakhir adalah Kolmogorov-Smirnov. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 4. 11 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| Unstandardized Residual | |
|-------------------------|-------|
| Jumlah Responden | 47 |
| Nilai Signifikan | 0,654 |

Dari tabel yang ada di atas, dapat diartikan bahwa nilai Signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,654 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa variabel-variabel yang diteliti dapat dikatakan normal.

4.5.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keberadaan atau tidaknya multikolinieritas dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF). Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang berbentuk:

Tabel 4.12 Uji Multikolineritas

| No | Model | Beta (Unstandardized) | Nilai T Hitung | Signifikan | Tolerance | VIF |
|----|-------------------|-----------------------|----------------|------------|-----------|-------|
| 1 | Budaya Organisasi | 0,171 | 2.813 | 0,006 | 0.949 | 1,054 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,005 | 2.861 | 0,006 | 0,958 | 1,044 |
| 3 | Komunikasi | 0,115 | 2.584 | 0,013 | 0,969 | 1,032 |

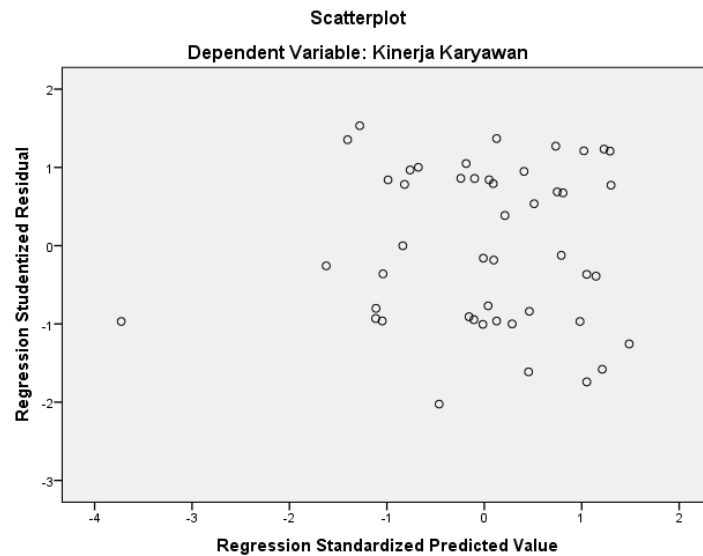
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwasanya diketahui nilai VIF budaya organisasi adalah $1,054 < 10,0$, nilai VIF lingkungan kerja adalah $1,044 < 10,0$ dan nilai VIF komunikasi adalah $1,032 < 10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolineritas. Sedangkan pada tabel tolerance diketahui bahwasanya tolerance budaya organisasi senilai $0,949 > 0,10$, tolerance lingkungan kerja $0,958 > 0,10$ dan tolerance komunikasi $0,969 > 0,10$ sehingga dapat diartikan bahwasannya tidak terjadi multikolineritas juga.

4.5.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara satu residu dengan pengamatan yang lain. Temuannya adalah:

Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diinterpretasikan bahwa titik-titik dalam gambar tersebar dengan baik. Pada sumbu x, titik-titik terdapat di atas dan di bawah angka nol. Sementara itu, pada sumbu y juga terdapat penyebaran titik-titik di sisi kanan dan kiri nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas..

4.5.2 Uji Statistika

4.5.2.1 Uji Determinasi

Uji Determinasi ini digunakan untuk memahami pengaruh keseluruhan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang diukur dalam bentuk persentase. Berikut adalah hasil dari Uji Determinasi pada penelitian ini..

Tabel 4. 13 Uji Determinasi

| Model | Nilai |
|----------|-------|
| R | 0,772 |
| R Square | 0,596 |

Berdasarkan tabel 4.16 diatas bahwasanya besar nilai $R = 0,772$ dan nilai koefisien determinasi $R \text{ Square} = 0,596$. Maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil olahan SPSS $= 0,596 \times 100\% = 59,6\%$. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independent (X1, X2 dan X3) sebesar 59,6%. Sedangkan selebihnya 40,4% dipengaruhi oleh diluar variabel.

4.5.2.2 Uji T-Test (Parsial)

Tabel 4.14 Uji T-Test

| NO | Model | Beta (Unstandardized) | Nilai T Hitung | Signifikan | Tolerance | VIF |
|----|-------------------|-----------------------|----------------|------------|-----------|-------|
| 1 | Budaya Organisasi | 0,171 | 2.813 | 0,006 | 0.949 | 1.054 |
| 2 | Lingkungan Kerja | 0,005 | 2.861 | 0,006 | 0,958 | 1.044 |
| 3 | Komunikasi | 0,115 | 2.584 | 0,013 | 0,969 | 1.032 |

Uji T-Test ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri sendiri. Dengan hasil Uji T-test sesuai pada tabel 4.14.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas telah ditemukan nilai t hitung dari masing-masing variabel. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung senilai $2.813 > 2,014$ dengan artian bahwasanya $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Understandardized Coefficients memiliki nilai positif, yaitu 0,171 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada nilai sig. sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan secara parsial.

Penemuan yang selanjutnya adalah pada variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai t hitung dari masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung senilai $2.861 > 2,014$ dengan artian bahwasanya t hitung $> t$ tabel sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Understandardized Coefficients memiliki nilai positif, yaitu 0,005 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada nilai sig. sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Perhitungan t tabel didapatkan dari a dan $df = n - k$. dengan a (nilai koefisien) 0,05 dan $df = 47$ orang $- 3$ variabel, yaitu didapatkan hasil $df = 44$. Pada tabel titik persentase distribusi t didapatkan nilai 2,015.

Kemudian pada variabel komunikasi yang memiliki nilai t hitung dari masing-masing variabel. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung senilai $2.584 > 2,014$ dengan artian bahwasanya t hitung $> t$ tabel sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Understandardized Coefficients memiliki nilai positif, yaitu 0,115 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada nilai sig. sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4.5.2.3 Uji F-Test (Simultan)

Uji F-Test ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan atau keseluruhan. Dengan hasil Uji F-test sebagai berikut.

Tabel 4.15 Uji F

| No | Model | df |
|----|-----------------|--------|
| 1 | Regression (N1) | 2 |
| 2 | Residual (N2) | 44 |
| 3 | Total Model | 46 |
| 4 | Nilai F Hitung | 32.432 |
| 5 | Signifikan | 0,000 |

Berdasarkan tabel 4.17 diatas telah di temukan f hitung dari keseluruhan variabel independent yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi senilai 32,432 > 3,22 dengan artian bahwasanya f hitung > f tabel sehingga Ha diterima dan H0 ditolak. Oleh karena itu, variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penemuan yang selanjutnya adalah pada nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perhitungan f tabel didapatkan dari $df(N1) = k-1$ dan $df(N2) = n-k$. dengan hasil $df(N1) = 3 \text{ variabel} - 1$, yaitu didapatkan hasil $df(N1) = 2$. Dan $df(N2) = 47 \text{ orang} - 3 \text{ variabel}$, yaitu didapatkan hasil $df(N2) = 44$. Sehingga pada tabel titik persentase distribusi f didapatkan nilai 3,22

4.6 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.15 diatas maka dapat ditarik kesimpulan atas analisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

1) **H1 : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung pada uji T-test sebesar 2.813. Yang dalam hal ini memiliki perbandingan $2.813 > 2,015$. Nilai 2,015 merupakan t tabel yang didapatkan dari α dan $df = n-k$. dengan α (nilai koefisien) 0,05 dan $df = 47 \text{ orang} - 3 \text{ variabel}$, yaitu didapatkan hasil $df = 44$. Pada tabel titik persentase distribusi t didapatkan nilai 2,015. Dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.813 > 2,015$) maka H1 diterima dan H0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Unstandardized Coefficients memiliki nilai positif, yaitu 0,171 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan artian apabila nilai beta (B) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula nilai t hitung atas pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2) **H2 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung pada uji T-test sebesar 2.861. Yang dalam hal ini memiliki perbandingan $2.861 > 2,015$. 2,015 merupakan t tabel yang didapatkan dari α dan $df = n-k$. dengan α (nilai koefisien) 0,05 dan $df = 47 \text{ orang} - 3 \text{ variabel}$, yaitu didapatkan hasil $df = 44$. Pada tabel titik persentase distribusi t didapatkan nilai 2,015. Dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.861 > 2,015$) maka H1 diterima dan H0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Unstandardized Coefficients memiliki

nilai positif, yaitu 0,005 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan artian apabila nilai beta (B) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula nilai t hitung atas pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

3) **H3 : Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel komunikasi memiliki nilai t hitung pada uji T-test sebesar 2.584. Yang dalam hal ini memiliki perbandingan $2.584 > 2,015$. 2,015 merupakan t tabel yang didapatkan dari α dan $df = n-k$. dengan α (nilai koefisien) 0,05 dan $df = 47$ orang – 3 variabel, yaitu didapatkan hasil $df = 44$. Pada tabel titik persentase distribusi t didapatkan nilai 2,015. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2.584 > 2,015$) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat juga pada kolom beta (B) bagian Unstandardized Coefficients memiliki nilai positif, yaitu 0,115 dalam hal ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan artian apabila nilai beta (B) semakin tinggi, maka semakin tinggi pula nilai t hitung atas pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar $0,115 < 0,05$ sehingga dapat diartikan juga variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4) **H4 : Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan**

Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki nilai f

hitung pada uji F-test sebesar 32,432. Yang dalam hal ini memiliki perbandingan $32,432 > 3,22$. Perhitungan f tabel didapatkan dari $df(N1) = k-1$ dan $df(N2) = n-k$. dengan hasil $df(N1) = 3 \text{ variabel} - 1$, yaitu didapatkan hasil $df(N1) = 2$. Dan $df(N2) = 47 \text{ orang} - 3 \text{ variabel}$, yaitu didapatkan hasil $df(N2) = 44$. Sehingga pada tabel titik persentase distribusi f didapatkan nilai 3,22. Dengan nilai f hitung $> f \text{ tabel}$ ($32,432 > 3,22$) maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4.7 Pembahasan

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, dapat disimpulkan dari analisis mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

4.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan pada variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dalam sebuah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan Staff Marketing di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang oleh Muhammad Imron pada tanggal 14 September 2025 mengatakan :

“Budaya organisasi di setiap perusahaan pasti berbeda, dan setelah saya menjalani budaya perusahaan disini budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja saya sebagai karyawan staff marketing. Seperti halnya budaya organisasi disini yakni bagi karyawan laki-laki diharuskan melaksanakan sholat duhur dan asar berjamaah di musholla kantor. Oleh karena itu, sedikit

mengganggu waktu saat bekerja bagi karyawan khususnya karyawan laki-laki.”

Berdasarkan hasil wawancara, informan menyampaikan bahwa setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, dan budaya tersebut dirasakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah menjalani budaya organisasi di perusahaan ini, informan menilai bahwa penerapan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai staf marketing. Salah satu bentuk budaya organisasi yang diterapkan adalah kewajiban bagi karyawan laki-laki untuk melaksanakan salat Zuhur dan Asar secara berjamaah di musala kantor. Kebijakan tersebut mencerminkan nilai religius yang dijunjung tinggi oleh perusahaan. Namun demikian, informan juga mengungkapkan bahwa pelaksanaan salat berjamaah tersebut dalam praktiknya sedikit memengaruhi pengaturan waktu kerja, khususnya bagi karyawan laki-laki, sehingga dapat dirasakan sebagai kendala kecil dalam menyelesaikan tugas pekerjaan pada jam kerja tertentu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muis, Fahmi (2018) bahwasannya budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya budaya organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini sependapat juga pada penelitian Gultom dan Ferinia (2023), Menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Adapun penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Mewahaini, Sidharta (2022) yang mengatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. melainkan ada faktor-faktor lain di luar budaya organisasi yang

dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi menurut Wahyuddin (2022) bahwasannya Budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang berkembang. Budaya dalam suatu organisasi mencakup pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Hal ini tercermin dalam perilaku anggota, baik dalam pekerjaan internal maupun eksternal, dan harapan perusahaan untuk masa depan. Budaya organisasi sangat penting karena budaya organisasi tidak hanya memengaruhi cara orang bekerja, tetapi juga bagaimana organisasi atau perusahaan itu dilihat oleh dunia luar. dengan adanya budaya yang sehat dan berkembang, BPRS Lantabur Tebuireng bisa menciptakan kinerja yang produktif untuk kesuksesan perusahaan di masa depan.

Terdapat ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang budaya organisasi dalam perspektif Islam yakni merupakan fondasi moral dan etika yang membentuk karakter dan perilaku setiap anggota organisasi atau perusahaan. Islam menekankan pentingnya nilai-nilai seperti kejujuran (al-sidq), amanah, tanggung jawab, dan keadilan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Dalam Al-Qur'an surah An-Nisa ayat 58 Allah swt berfirman:

وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا

“Dan sempurnakanlah janji; sesungguhnya janji itu pasti diminta pertanggungjawabannya.” (Q.S. An-Nisa: 58)

Ayat ini menegaskan pentingnya budaya organisasi yang menanamkan sikap amanah dan konsistensi dalam memenuhi komitmen kerja sehingga tercipta kinerja yang bertanggung jawab dan terpercaya. Dengan adanya kinerja yang baik

maka perusahaan juga bisa berkembang dengan baik, terutama pada PT BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dalam sebuah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan Staff Marketing di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang oleh Muhammad Imron pada tanggal 14 September 2025 mengatakan :

“Untuk lingkungan kerja disini sudah terbilang nyaman karena diisi oleh personal-personal yang kooperatif, memiliki integritas dan adil dalam membimbing, oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja saya.”

Berdasarkan hasil wawancara, informan menyampaikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan ini tergolong nyaman. Kenyamanan tersebut tercipta karena lingkungan kerja diisi oleh individu-individu yang kooperatif, memiliki integritas, serta bersikap adil dalam memberikan arahan dan bimbingan. Kondisi tersebut mendorong terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan. Informan menilai bahwa suasana kerja yang kondusif tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerjanya, karena dapat meningkatkan rasa aman, semangat kerja, serta kemudahan dalam berkoordinasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sihaloho dan

Siregar (2020) bahwasannya lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hendriawan dan Sutisna (2022) juga menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ayunasrah (2022) menjelaskan Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan ada hubungan erat antara manusia dan lingkungan terutama di lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan yang beroperasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja juga merujuk pada segala sesuatu yang tampak secara fisik dan berhubungan dengan organisasi. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang berkualitas akan mendorong peningkatan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan terutama pada PT Lantabur Tebuireng Jombang.

Lingkungan kerja yang baik harus menciptakan suasana yang kondusif, adil, dan saling menghormati antar karyawan. Tidak adanya penindasan dan mendorong terciptanya keseimbangan dan toleransi dalam lingkungan sosial, sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mumtahanah ayat 8:

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الَّذِينَ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ

أَنْ تَبْرُوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tidak memerangi kamu dalam urusan agama dan tidak mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.” (Q.S. Al-Mumtahanah: 8)

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di BPR Syariah Lantabur harus selalu mendorong keadilan, saling menghargai untuk meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja karyawan demi keberhasilan suatu perusahaan di masa depan.

4.7.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan pada variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dalam sebuah wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan Staff Marketing di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang oleh Muhammad Imron pada tanggal 14 September 2025 mengatakan :

“Untuk komunikasi juga berpengaruh terhadap kinerja saya karena di setiap kendala-kendala harus disampaikan kepada pimpinan atau antar karyawan untuk mencari solusi bersama, dengan adanya komunikasi yang terjaga akan membantu peluang lebih besar dalam menyelesaikan kendala-kendala tersebut.”

Berdasarkan hasil wawancara, informan menyampaikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Setiap kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan perlu dikomunikasikan, baik kepada pimpinan maupun kepada sesama karyawan, agar dapat dicari solusi secara

bersama-sama. Menurut informan, komunikasi yang terjaga dengan baik akan mempermudah proses penyampaian informasi, mempercepat pengambilan keputusan, serta meminimalkan kesalahpahaman dalam bekerja. Dengan demikian, komunikasi yang efektif memberikan peluang yang lebih besar dalam menyelesaikan berbagai kendala pekerjaan dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Gultom (2021) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan, maupun antar sesama rekan kerja, menciptakan pemahaman yang jelas terhadap tugas, tanggung jawab, dan tujuan perusahaan. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2020) bahwa hasil variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Makkira et al. (2022) komunikasi merupakan proses di mana seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, komunikasi menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan komunikasi individu. Komunikasi dirancang untuk membangun pemahaman antara karyawan atau antara atasan dan karyawan, sehingga mereka dapat beroperasi secara produktif dan meningkatkan kinerja.

Komunikasi dalam suatu perusahaan memiliki posisi yang sangat penting sebagai sarana penyampaian pesan yang jujur dan membangun. Rasulullah saw bersabda:

إِنَّ مِنْ خِيَارِكُمْ أَحْسَنَكُمْ أَخْلَاقًا

“Sesungguhnya sebaik-baik kalian adalah yang paling baik akhlaknya.”
(HR. Bukhari).

Etika komunikasi yang baik, penuh kesopanan dan saling menghormati, antar karyawan mauun dengan pimpinan akan membentuk hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan koordinasi dalam perusahaan sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan dan keberhasilan perusahaan.

4.7.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi memiliki nilai f hitung pada uji F-test sebesar 32,432. Yang dalam hal ini memiliki perbandingan $32,432 > 3,22$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Prasetyo dan Marlina (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab kerja mencakup bagaimana setiap karyawan atau individu bekerja berdasarkan tugas dan wewenang yang diberikan, serta harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Kinerja yang baik diukur berdasarkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian simulasi kinerja yang profesional dan berkualitas. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat. Kinerja

karyawan adalah faktor krusial yang diharapkan dapat dicapai oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, PT BPRS Lantabur Tebuireng perlu meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertahankan budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi yang baik agar dapat mencapai hasil yang optimal bagi kemajuan perusahaan di masa depan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data berupa regresi linier berganda pada penelitian ini serta pembahasan diatas tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dengan menggunakan pendekatan explanatory research pada metode nonprobability sampling menggunakan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dapat disimpulkan bahwa :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan perusahaan mencerminkan nilai-nilai religius dan kedisiplinan, yang pada satu sisi membentuk karakter dan etos kerja karyawan, meskipun dalam praktiknya juga memerlukan penyesuaian terhadap pengelolaan waktu kerja di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.
2. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh sikap kooperatif, integritas, dan keadilan antar personal, menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.
3. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi yang terjalin dengan

baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan berperan penting dalam penyampaian kendala serta pencarian solusi bersama, sehingga membantu kelancaran pekerjaan dan pencapaian kinerja yang lebih optimal di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pada pernyataan ini menjelaskan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

5.2 Saran

1. Saran untuk BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

Adapun saran yang bisa diterapkan oleh BPRS Lantabur Tebuireng Jombang adalah Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan, perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai religius, karena hal tersebut memberikan dampak positif terhadap pembentukan karakter dan etos kerja karyawan. Namun demikian, perusahaan perlu melakukan pengelolaan waktu kerja yang lebih fleksibel dan terstruktur agar pelaksanaan kegiatan keagamaan, seperti salat berjamaah, tidak mengganggu efektivitas penyelesaian tugas karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang nyaman, kooperatif, serta berlandaskan integritas dan keadilan, karena terbukti mampu mendukung kinerja karyawan secara optimal. Selanjutnya, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem komunikasi internal, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan, melalui koordinasi yang terbuka dan efektif, sehingga setiap kendala pekerjaan dapat segera disampaikan dan diselesaikan secara bersama-sama demi peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan demi

terciptanya keberhasilan suatu perusahaan di masa depan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya bisa menambahkan atau mengubah variabel yang berbeda saat menilai kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan ini tidak sebatas pada budaya organisasi, lingkungan kerja, dan komunikasi saja, melainkan juga mencakup faktor-faktor lain.. Apabila pada penelitian ini memanfaatkan faktor internal sebagai responden atau sampel penelitian yaitu para karyawan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengambil dari faktor eksternalnya juga, seperti halnya para nasabah di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Budaya Organisasi , Dan Motivasi Terhadap*. 2(1), 45–54.
- Anisa Amaliani, & Irmayanti Hasan. (2024). Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.2501>
- Assayakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. a, & Afgani, M. W. (2023). Jurnal pendidikan sains dan komputer metode studi kasus dalam penelitian kualitatif jurnal pendidikan sains dan komputer. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Bani, A., Sofiah, H., Auzair, M., & Amiruddin, R. (2020). The Effect of Organizacional Culture on Firm Performance: the mediating role of management accounting systems. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(1), 32–41.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan*. 1(1), 209–218.
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif (Technique of Quantiative Research). *Istiqlah*, 2(1), 86–100.
- Erdiansyah, E., Robyardi, E., Mayasari, V., & Sari, I. D. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring PaIembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(3), 383. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v19i3.9461>

- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...*, 3(September), 224–234. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(no.2), 1–8.
- Gultom, M. P., & Ferinia, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Allianz. *Klabat Journal of Management*, 4(1), 30. <https://doi.org/10.60090/kjm.v4i1.899.30-43>
- Hanifah, F. (2020). Komunikasi , Motivasi , Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Communication , Motivation , Work Environment And Their Influence On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan*, 7(Oktober), 51–59.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1–9.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Komunikasi, P., Intrinsik, M., Bank, P. P. T., Rakyat, P., & Di, P. (2021). *KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 3, 100–109.
- Lawal, I. O., & Olori, E. F. (2025). *BUSINESS PROCESS REENGINEERING (BPR) AND ORGANISATIONAL*. December 2024.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop*

Management Accounting Review (AMAR), 2(1), 20–27.
<https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>

Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA KEDISIPLINAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/jebe.v1i2.1227>

Mewahaini, H., & Sidharta, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 7(6), 622–630.

Miškić, S., Stević, Ž., & Tanackov, I. (2021). A Novel Integrated SWARA-MARCOS Model for Inventory Classification. *International Journal of Industrial Engineering and Production Research*, 32(4), 1–14. <https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.6>

Muhammad Almas Budiaar, Sri Wahyuni Mega H, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 2(4), 175–189. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v2i4.1159>

Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(1), 9–25.

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>

Ni'mah, U., & Siswanto, S. (2019). Beban kerja karyawan perbankan, implikasinya terhadap kinerja karyawan melalui variabel motivasi. *Journal of Business & Banking*, 6(2). <https://doi.org/10.14414/jbb.v6i2.1298>

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(3), 24–32.

Nugroho, B., Ginting, I., Nasution, S. W., Susanti, E., & Syahti, U. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 21–30.
- Sabila, F., & Firmansyah, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dimasa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Malang Raya. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 5(2), 377–386. [https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5\(2\).9516](https://doi.org/10.25299/jtb.2022.vol5(2).9516)
- Sahria, N. (2022). *Analisis Pengaruh Budaya, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Sidogiri Kota Malang*.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. www.arcjournals.org
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Situmorang, syafizal. (2014). *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (ketiga). USU Press.
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). *Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. 9, 2721–2731.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Susanti, O. R. (2005). *SAMPLING DALAM*. 16, 187–208.
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery

Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.

Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). *Hipotesis Penelitian Kuantitatif. Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*. 3(2), 96–102.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian

1. Angket Penelitian

Variabel Budaya Organisasi

| NO | PERTANYAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya berusaha memberikan dukungan inovatif kepada perusahaan, termasuk memberikan solusi untuk permasalahan yang ada. | | | | | |
| 2 | Ketika diperlukan, saya bersedia mengambil risiko dalam pengambilan keputusan di tempat kerja. | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan semua tugas dengan tepat. | | | | | |
| 4 | Saya memiliki kemampuan analisis yang baik dalam pekerjaan | | | | | |
| 5 | Saya selalu memperhatikan detail dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| 6 | Saya fokus pada hasil akhir dari pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 7 | Saya memperhatikan tujuan dan target perusahaan | | | | | |
| 8 | Saya selalu memperhatikan kebutuhan rekan kerja terkait masalah pekerjaan | | | | | |
| 9 | Menurut saya, perusahaan tempat saya bekerja selalu mengutamakan kesejahteraan karyawan | | | | | |
| 10 | Saya percaya bahwa kerja sama tim dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan | | | | | |
| 11 | Saya lebih fokus pada peningkatan kerja sama tim daripada kinerja individu | | | | | |
| 12 | Saya merasa antusias dalam menjalani pekerjaan | | | | | |
| 13 | Saya berkompetisi secara sehat di lingkungan kerja | | | | | |
| 14 | Saya berusaha mencapai kinerja yang konsisten | | | | | |
| 15 | Saya mampu mempertahankan konsistensi dalam kerja pribadi | | | | | |

Variabel Lingkungan Kerja

| NO | PERTANYAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Penerangan di tempat kerja karyawan sudah memadai | | | | | |
| 2 | Sarana dan prasarana di tempat kerja cukup mendukung kegiatan karyawan | | | | | |
| 3 | Suhu udara di area kerja sudah nyaman | | | | | |
| 4 | Terdapat ruang gerak yang memadai di tempat kerja untuk mendukung aktivitas karyawan | | | | | |
| 5 | Suasana di tempat kerja menciptakan kenyamanan bagi karyawan | | | | | |
| 6 | Karyawan merasa aman saat bekerja di lingkungan kerja | | | | | |
| 7 | Hubungan antara karyawan dan atasan mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 8 | Pemimpin bersikap ramah dan sering menanyakan tentang kelancaran pekerjaan karyawan | | | | | |
| 9 | Karyawan memiliki tim kerja yang solid dan saling mendukung | | | | | |
| 10 | Hubungan antara karyawan dan rekan kerja saling membantu dalam menjalankan tugas | | | | | |

Variabel Komunikasi

| NO | PERTANYAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya memahami dengan baik apa yang disampaikan oleh pimpinan kepada saya | | | | | |
| 2 | Saya pernah mengajukan pertanyaan kembali mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan | | | | | |
| 3 | Saya menerima tugas-tugas dari pimpinan dengan baik | | | | | |
| 4 | Saya selalu menunjukkan sikap positif saat berbicara | | | | | |
| 5 | Saya pernah menolak satu atau dua tugas yang diberikan oleh pimpinan | | | | | |
| 6 | Saya merasa bahwa pekerjaan yang diberikan terlalu berat | | | | | |
| 7 | Saya mengerjakan tugas-tugas tanpa merasa terpaksa | | | | | |
| 8 | Saya selalu menunjukkan rasa hormat kepada pimpinan | | | | | |
| 9 | Saya menjaga hubungan yang baik dengan pimpinan | | | | | |
| 10 | Saya selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan | | | | | |

Variabel Lingkungan Kerja

| NO | PERTANYAAN | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1 | Saya mampu mencapai atau melebihi target yang ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi | | | | | |
| 5 | Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 6 | Saya dapat berinovasi dalam menyelesaikan tugas | | | | | |
| 7 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Saya cepat dalam bertindak dan mengambil keputusan | | | | | |
| 9 | Saya dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien | | | | | |
| 10 | Saya datang ke kantor tepat waktu | | | | | |
| 11 | Saya pulang sesuai dengan jam kerja, kecuali saat lembur | | | | | |

Lampiran 2. Data Umum Variabel

Variabel Budaya Organisasi

| Res | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 21 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |

Variabel Lingkungan Kerja

| Re s | X2. 1 | X2. 2 | X2. 3 | X2. 4 | X2. 5 | X2. 6 | X2. 7 | X2. 8 | X2. 9 | X2.1 0 | TOTA L |
|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 44 |
| 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 9 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 38 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 15 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 16 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 42 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 44 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 42 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 42 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 46 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 44 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 40 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 39 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 48 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 41 |

Variabel Komunikasi

| Res | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | TOTAL |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 6 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 36 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 28 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 38 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 |
| 35 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 45 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 40 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 42 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |

Variabel Lingkungan Kerja

| Res | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | TOTAL |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
| 1 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 43 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 43 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 16 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 48 |
| 17 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 21 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 51 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 44 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 36 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 45 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 52 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 42 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 47 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 43 |

Lampiran 3. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitriyah, MM
NIP : 197609242008012012
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Irma Fitriana Aulia
NIM : 210503110042
Konsentrasi : Entrepreneur
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 22% | 17% | 9% | 13% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 12 Desember 2025
UP2M



Fitriyah, MM

Lampiran 4. Jurnal Bimbingan Tugas Akhir

18/12/2025, 00:00

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210503110042
Nama : Irma Fitriana Aulia
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siswanto, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Lantabur Tebuireng Jombang

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|----|------------------|---|------------------|-----------------|
| 1 | 27 Februari 2025 | Bimbingan bab 1 revisi bagian latar belakang | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 5 Mei 2025 | Bimbingan bab 1 revisi latar belakang bagian penelitian terdahulu | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 9 Mei 2025 | mengirim file proposal di email Prof | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 19 Mei 2025 | Menyelesaikan revisi dari penguji proposal | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 12 Juni 2025 | Bimbingan pengambilan data dan pengolahan data | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 17 November 2025 | Bimbingan bab 4 dan melanjutkan mengerjakan bab 5 | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 17 November 2025 | Bimbingan bab 4 dan melanjutkan mengerjakan bab 5 | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 10 Desember 2025 | Revisi skripsi dan melanjutkan persiapan sidang | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |

Malang, 10 Desember 2025
Dosen Pembimbing



Lampiran 5. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama : Irma Fitriana Aulia

NIM : 210503110042

Tempat/Tanggal Lahir : Jombang, 29 Desember 2001

Email : irmazzhrra@gmail.com

Riwayat Pendidikan : MI Al-Mu'awwanah Jombang

MTs Salafiyah Syafi'iyah Mojokerto

MA Salafiyah Syafi'iyah Mojokerto

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Lampiran 6. Dokumentasi

