

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC
DEMANG LEBAR DAUN PALEMBANG**



**Oleh :
RISKA ELISA SARI
NIM : 1646300224**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

**PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2020



**PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126


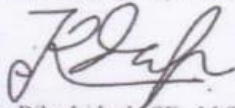




Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI SI PERBANKAN SYARIAH**

Judul Skripsi : Riska Elisa Sari
Nim/Program Studi : 1646300224 / S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Titin Hartini, S.E., M.Si tt: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Erdah Litriani, SE., M.E.c., Dev tt: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dr. Rika Lidyah, SE., M.Si., Ak.,CA tt: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Mail Hiljan Batin, SEI, ME tt: 
Tanggal	Ketua	: Dr. Dinul Alfian Akbar, SE., M.Si tt: 
Tanggal	Sekretaris	: Dian Pertiwi, S.E.I., M.Si tt: 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Riska Elisa Sari

NIM : 1646300224

Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh karakteristik individu, budaya organisasiterhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT.Bank Syariah Mandiri KC Demang Lehar Daun Palembang.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di UIN Raden Fatah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tidak dipaksa oleh pihak manapun.

Palembang, April 2020

Saya yang menyatakan,



Riska Elisa Sari

1646300224



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang.

Ditulis Oleh : Riska Elisa Sari

NIM : 1646300224

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, April 2020

Dekan

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.

NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal: Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth.,
Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun, Palembang
Ditulis Oleh : Riska Elisa Sari
Nim/Program Studi : 1646300224 / S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam ujian *Komprehensif* dan sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

Menyetujui menjadi
Pembimbing Utama

Dr. Titin Hartini, SE., M.Si.

NIP. 197509222007102001

Palembang, 2 Maret 2020
Menyetujui menjadi
Pembimbing Kedua

Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev

NIK. 1605061721



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Formulir C2

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang

Nama : Riska Elisa Sari
NIM : 1646300224
Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing utama,

Dr. Titin Hartini, S.E., M.Si
NIP. 197509222007102001

Palembang, 12 Maret 2020
Pembimbing kedua,

Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev
NIK. 1605061721



PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jalan Prof. K.H. ZainalAbidinFikri KM. 3,5, telpon (0711)354668

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Riska Elisa Sari
NIM : 1646300224
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang
Pembimbing I : Titin Hartini, S.E., M.Si.

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.		Acc proposal, lanjut Bab I, II, & III	
2	13/12 '2019	Perbaiki Bab I, II, & III	
3.	20/01 '2020	Perbaiki sedikit mengenai Bab I, II, & III	
4.	27/01 '2020	Acc Bab I, II, & III. Lanjut Bab IV & V	
5.	13/02 '2020	Perbaiki Bab IV	
6	10/03 2020	Acc bab IV & V	



**PROGRAM STUDI SI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Jalan Prof. K.H. ZainalAbidinFikri KM. 3,5, telpon (0711)354668

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Riska Elisa Sari
NIM : 1646300224
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
JudulSkripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Pembimbing I : Erdah Litriani, SE., M.E.c., Dev.

No	Hari/Tanggal	Hal Yang Dikonsultasikan	Paraf
1.	Senin, 18 Nop 2019	Revisi Bab I, bab II, dan Sampel	<i>[Signature]</i>
2.	Kamis, 21 Nop 2019	Acc bab I-III Revisi kuisioner + pertanyaaan	<i>[Signature]</i>
3	Senin, 25 Nop 2019	Acc kuisioner Acc ke pembimbing I	<i>[Signature]</i>
4.	29-1-2020	Acc bab IV, Revisi bab V	<i>[Signature]</i>
5.	7-2-2020	Acc bab I-V	<i>[Signature]</i>

MOTTO

Jangan tuntutan Tuhanmu karena tertudanya keinginanmu,
tapi tuntutan dirimu karena menunda adabmu kepada Allah.

(Ibnu Atha'illah As-Sakandari)

Perjalanan seribu batu bermula dari satu langkah.

(Lao Tze)

Jangan pernah menunggu. Karena tidak ada waktu yang
tepat, kejarlah apa yang ingin kau gapai.

(Riska Elisa Sari)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah, Saya persembahkan karya kecilku ini untuk segenap yang saya cintai:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang memberikan rahmat dan rizkiNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda (Firdaus), Ibunda saya di Surga (Alm. Susanti), dan Ibu sambung saya (Hayati), Adik saya (Desty Febriyanti), dan keluarga besar saya terima.
3. Dosen-dosen prodi S1 Perbankan Syariah yang dengan tulus memberikan ilmu dan perhatiannya untuk mendidik kami.
4. Teman-teman seangkatan dan almamaterku.

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH MANDIRI KC DEMANG LEBAR DAUN PALEMBANG

Riska Elisa Sari

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
2020

Email : riskaelisa7@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri yang berjumlah 60 karyawan. teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Syariah Mandiri yang memiliki kriteria-kriteria tertentu. Jenis data yang digunakan adalah kuesioner dengan sumber data adalah data primer. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS 21, yang terdiri dari analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian mediasi menggunakan metode *causal step* dan *sobel test*.

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan hasil signifikan $0,028 < \alpha = 0,05$. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil signifikan $0,003 < \alpha = 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $0,007 > \alpha = 0,05$. Kemudian berdasarkan hasil analisis menggunakan metode *causal step* dan *sobel test*, kepuasan kerja memediasi karakteristik individu, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

**THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS,
ORGANIZATIONAL CULTURE TO EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLES IN SHARIAH MANDIRI BANKS IN
THE DEMANG WIDH OF PALEMBANG LEAVES**

Riska Elisa Sari

*Raden Fatah State Islamic University of Palembang
2020*

Email: riskaelisa7@gmail.com

This study aims to analyze and determine the effect of individual characteristics, organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang.

The population in this study were all employees at Bank Syariah Mandiri, amounting to 74 employees. the technique used in sampling is saturated sample. The sample used was all employees of Bank Syariah Mandiri. The type of data used is a questionnaire with the data source is primary data. Data analysis techniques in this study used SPSS 21 software, which consisted of descriptive statistical analysis, classic assumption tests, multiple regression analysis, and mediation testing using the causal step and multiple test methods.

By using multiple regression analysis, the results showed that individual characteristics significantly influence job satisfaction with a significant result $0,000 < \alpha = 0,05$. Organizational culture has a significant effect on job satisfaction with a significant result of $0,028 < \alpha = 0,05$. Individual characteristics significantly influence employee performance with a significant result of $0,003 < \alpha = 0,05$. Organizational culture has a significant effect on employee performance $0,007 > \alpha = 0,05$. Then based on the results of the analysis using the causal step method and the sobel test, job satisfaction mediates individual characteristics, organizational culture on employee performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction.*

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi yang dipakai pada skripsi ini ialah Pedoman Transliterasi Arab-Indonesia yang berdasarkan Surat Keputusan bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 158/1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf A	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	Tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atasnya
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawahnya
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>l	D	-
ذ	Z a>l	Z	z dengan titik di atasnya
ر	Ra>'	R	-

ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawahnya
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawahnya
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawahnya
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawahnya
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atasnya
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-
م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>'	H	-
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya>'	Y	-

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis **بربعبادة** ditulis bil'ibadatihabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

Vokal yang ada di dalam bahasa arab:

- a. Fathah (---) =a
- b. Kasrah (---) =i
- c. Dhammah (---) =u

2. Vokal Rangkap

Lambang yang digunakan pada vokal rangkap yaitu gabungan antara harakat dengan huruf, dengan transliterasi yang berupa gabungan huruf.

- a. (**اي**) = ay

b. (ي--) =iy

c. (او) =aw

d. (و--) = uw

3. Vokal Panjang

a.(ا) =a

b. (ي -----) =i

c.(و) =u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

a. Al qamariyah, contohnya : “ الحمد ” ditulisal-hamd.

b. Al syamsiyah, contohnya : “ النمل ” ditulisal-naml.

E. Daftar-daftar Singkatan

Adapun daftar-daftar singkatan, diantaranya:

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw.= sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang”**, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Strata 1 pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada manusia yang paling mulia dengan keluhuran akhlaknya, yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan akan tetapi harapan

penulis skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya, atau mungkin menjadi sebuah inspirasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Amin.

Selanjutnya dalam proses penulisan skripsi ini penulis menyadari tidak terlepas dari berbagai hambatan dan rintangan, namun berkat bantuan dari berbagai pihak maka segala macam hambatan dapat teratasi dengan baik. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M.A., Ph. D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Rika Lidyah, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Ketua Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Dr. Titin Hartini, S.E., M.Si dan Ibu Erdah Litriani, S.E., M.Ec.Dev selaku Pembimbing I dan Pembimbing

II yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan saran, bimbingan dan pengarahan yang sabar.

5. Ibu Lidia Desiana, SE.,MSi selaku penasehat akademik yang selalu mengontrol perkembangan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
6. Bapak Fernando Africano, SE., Msi selaku dosen pembimbing SPSS yang telah mengajarkan saya dengan sabar.
7. Segenap Dosen, Staf Administrasi dan Pengurus Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.
8. Seluruh karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Demang Lebar Daun, Palembang yang telah membantu dalam penelitian.
9. Keluarga tercinta, Ayahanda (Firdaus), Ibunda (Alm.Susanti), dan Ibu sambung saya (Hayati), dan adik saya (Desty Febriyanti) yang selalu menjadi motivasi hidup penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak

pernah henti dipanjatkan dan kasih sayang yang tidak pernah henti diberikan, membantu dan mendukung penulis baik secara moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

10. Terima kasih kepada Aviv Pamungkas S.Pd. yang telah memberikan saran, motivasi dan meluangkan banyak waktu untuk membantu.
11. Untuk pejuang Toga 2020 Ryan Yushinta, Saridan Fitry dan Ririn terima kasih telah meluangkan waktu, fikiran serta menjadi teman diskusi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk Bucin *Squard* Reni Anggraini, Rizka Setya Fauzi, Rohmatiana, Sisilia Wardini, Rahmat Hidayat, Sapta Abi Rahmawan, Rizky Denni Fratama, Roni Karnama, dan Rizki Tirta Ramdani kalian adalah sahabat luar biasa, terima kasih untuk saran, motivasi, suka duka dan kebersamaannya selama ini. Yakinlah kita akan sukses bersama.

13. Sahabat terbaik yang pernah ada, para pencinta makan di SMA Negeri 1 Belitang, Virani Dhini Ramadani, Ratih Fadila Dirgarini, Eka Nelly Agustien, dan Erfan Rahmat.
14. Sahabat-sahabat seperjuangan, khususnya keluarga besar S1 Perbankan Syariah Angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata hanya kepada Allah penulis memanjatkan doa, semoga Allah SWT memberikan balasan berupa amal yang berlipat kepada mereka. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi orang lain. Amin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Palembang, Maret 2020

Penulis,

Riska Elisa Sari
NIM. 1646300224

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	15

1.3 Tujuan Penelitian	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	18
BAB II LANDASAN TEORI.....	20
2.1 Teori Atribusi.....	20
2.2 Kinerja Karyawan	20
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	21
2.2.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.3 Kepuasan Kerja.....	23
2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.3.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja.....	24
2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.3.4. Indikator Kepuasan Kerja	27
2.4 Karakteristik Individu.....	29
2.4.1. Pengertian Karakteristik Individu.....	29
2.4.2. Dimensi Dalam Karakteristik Individu	30
2.4.3. Indikator Karakteristik Individu	31

2.5	Budaya Organisasi	32
2.5.1.	Pengertian Budaya Organisasi.....	32
2.5.2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	34
2.5.3.	Indikator Budaya Organisasi.....	35
2.6	Hubungan Logis Antar Variabel.....	37
2.6.1.	Hubungan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	37
2.6.2.	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.6.3.	Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja.....	38
2.6.4.	Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	39
2.6.5.	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	39

2.6.6. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.7 Telaah Pustaka.....	40
2.8 Kerangka Berpikir	49
2.9 Pengembangan Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1. Desain Penelitian	56
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	56
3.3. Objek Penelitian	57
3.4. Populasi Dan Sampel	57
3.5. Teknik Pengumpulan Data	58
3.6. Variabel Penelitian.....	59
3.7. Teknik Analisis Data	62
3.8. Instrumen Penelitian	65
3.7.1. Uji Validitas.....	65
3.7.2. Uji Realibitas	66
BAB IV PEMBAHASAN.....	82
4.1 Karakteristik Responden.....	82
4.2 Uji Validitas Dan Reabilitas Instumen	86

4.3 Hasil Analisis Data.....	89
BAB IV PENUTUP	126
5.1 SIMPULAN	126
5.2 SARAN.....	128
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1: Jenis Kelamin Karyawan Bank Syariah Mandiri	6
Tabel 1.2: Tingkat Pendidikan Karyawan Bank Syariah Mandiri	6
Tabel 1.3: Data Usia Karyawan Bank Syariah Mandiri.....	7
Tabel 1.4: Lama Bekerja Karyawan Bank Syariah Mandiri	8
Tabel 1.5: <i>Research Gap</i> Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	10
Tabel 1.6: <i>Research Gap</i> Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	11
Tabel 1.7: <i>Research Gap</i> Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja.....	12
Tabel 1.8: <i>Research Gap</i> Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	13
Tabel 1.9: <i>Research Gap</i> Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	14
Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu.....	41

Tabel 3.1: Definisi Operasional Variabel.....	59
Tabel 4.1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel 4.2: Responden Berdasarkan Usia	81
Tabel 4.3: Responden Berdasarkan Pendidikan	82
Tabel 4.4: Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	83
Tabel 4.5: Deskriptif Hasil Kuesioner	84
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas	84
Tabel 4.7 : Hasil Uji Reabilitas	87
Tabel 4.8: Nilai Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Persamaan I.....	88
Tabel 4.9: Nilai Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Persamaan II	88
Tabel 4.10: Uji Linieritas <i>Lagrange Multiplier</i> Persamaan I....	89
Tabel 4.11: Uji Linieritas <i>Lagrange Multiplier</i> Persamaan II...	89
Tabel 4.12: Uji Multikolinearitas <i>Tolerance</i> dan VIF	90
Tabel 4.13: Uji Heteroskedastisitas (<i>White</i>) Persamaan I.....	91
Tabel 4.14: Uji Heteroskedastisitas (<i>White</i>) Persamaan II.....	91

Tabel 4.15: Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.16: ANOVA dengan nilai F dan Sig.	92
Tabel 4.17: Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja	92
Tabel 4.18: Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	93
Tabel 4.19: ANOVA dengan nilai F dan Sig.	96
Tabel 4.20: Pengaruh Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.....	96
Tabel 4.21: Koefisien Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja.....	102
Tabel 4.22: Koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	102
Tabel 4.23: Standar Error Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja.....	102

Tabel 4.24: Standar Error kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan.....	103
Tabel 4.25: Koefisien karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.....	104
Tabel 4.26: Koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	104
Tabel 4.27:Standar Error Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	104
Tabel 4.28: Standar Error kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan	105
Tabel 4.29: Rekapitulasi Hasil Penelitian	108

TABEL GAMBAR

Halaman

Gambar 2.2	:Kerangka Konseptual	48
Gambar 3.2	:Diagram Jalur Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Biodata
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 6 : Uji Mediasi
- Lampiran 7 : Uji Sobel (*Sobel Test*)
- Lampiran 8 : Lembar Konsultasi
- Lampiran 9 : Form C dan C2
- Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 11 : Foto-foto Hasil Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan yang terjadi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi maupun perusahaan akan semakin ketat. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan suatu bisnis. Dikatakan bahwa perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut.¹

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.²

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan jangka panjang dalam persaingan global. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan

¹ Wardani, Rodiathul Kusuma dkk. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang. 2016. Hal.59.

² Mulyadi, S. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2003. hal.40.

efisien. Dengan hal tersebut perusahaan harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada diantaranya yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi. Dimana karakter-karakter ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.³

Menurut Gibson (1987) tersebut menjelaskan bahwa faktor psikologis, kepuasan kerja dan faktor organisasi seperti budaya organisasi, akan berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat kinerja cenderung dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Budaya sangat berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan.⁴

Menurut Rachmawaty, Perbedaan individu mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, tak terkecuali pada saat berada di lingkungan kerja. Karakteristik individu yang beraneka ragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula. Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui karakteristik karyawannya.

Sedangkan kebudayaan merupakan deposit pengetahuan, kepercayaan, sikap, makna, peranan, hierarki, agama, pengalaman, nilai, catatan tentang waktu, relasi tertentu, konsep *universe*, objek material dan pemikiran yang diakui oleh suatu manusia yang kemudian diwariskan dari satu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari satu generasi lain.⁵

Budaya organisasi yang kuat dan sehat merupakan suatu isu yang telah digambarkan oleh banyak perusahaan di tingkat global ini. Budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggotanya karena tingginya

³ Panggabean, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia. 2004.hal. 49.

⁴ Op.cit.Hal.59.

⁵ Op.cit.Hal.59.

tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi juga. Budaya merupakan suatu akar dalam tradisi, maka budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku pasti.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektivitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dalam perusahaan tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Untuk meningkatkan sumber daya ini dibutuhkan kerjasama antar karyawan, yang bertujuan untuk mewujudkan citra seorang pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan terhadap Lembaganya. Dalam hal ini pegawai harus berhasil guna, bersatu padu, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur penentu dalam suatu organisasi. Salah satu bentuk keberhasilan dari seorang pegawai dapat dilihat dari suatu kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan dari seorang di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula halnya dengan karyawan yang berada di Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang dituntut secara maksimal untuk dapat menunjukkan kinerja terbaiknya dalam menyelenggarakan program-program perbankan maupun pelayanan kepada para pengguna fasilitas perbankan yang ada.

Perusahaan yang berhasil menurut Peter dan Waterman dalam Achmad Shobirin (2002) adalah perusahaan yang dimana memiliki budaya yang kuat. Dan

dikatakan kuat apabila faktor-faktor yang menyebabkan keberhasilan perusahaan antara lain: kedekatan dengan konsumen, organisasi yang sederhana, *enterpreunership*, tekun pada bisnis yang digeluti dan sebagainya. Jika pemimpin perusahaan dan semua karyawan mempunyai *sense* dan keyakinan yang sama (*Shard vision, Value, and belief*) terhadap faktor-faktor ini maka bisa dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil. Kesamaan visi nilai serta keyakinan diantara anggota organisasi bisa menunjukkan kuatnya nilai-nilai dan keyakinan diantara anggota organisasi menunjukkan budaya organisasi bisa dikatakan berhasil dalam perusahaan tersebut.⁶

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan menentukan perusahaan tersebut berhasil atau tidak, karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan peluang keberhasilan suatu lembaga keuangan, dengan berbagai transaksi yang begitu banyak dan terus menerus yang dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun Palembang oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dimana Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun merupakan kantor cabang pusat yang berada di Palembang yang berdiri pada tahun 2003. Dan Bank Syariah Mandiri yang melakukan aktivitas dalam bidang ekonomi dengan mengacu nilai-nilai dan syariah islam dalam rangka mempercepat laju pertumbuhan ekonomi nasional dan kesejahteraan masyarakat.

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah

⁶ Achmad Sobirin. *Budaya Sumber Kekuatan dan Kelemahan Organisasi*. Jurnal Siasat Bisnis. Fakultas Ekonomi. Universitas Indonesia Vol.1. 2002.Hal:2.

didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.⁷

Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Begitupula sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat bank dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa bank memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjaan sehingga sesuai dengan kebutuhan bank.

**Tabel 1.1 Jenis Kelamin Karyawan Bank Mandiri Syariah KC. Demang
Lebar Daun Palembang**

Laki- Laki	Perempuan
42 orang	18 orang

Sumber: Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang, 2020.

Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu, diantaranya jenis kelamin dan Dilihat dari Tabel 1.1 diatas

⁷ Herianus, Peoni. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Jurnal. Universitas Sam Ratulangi Manado. 2014. Hal.5.

menunjukkan bahwa di dalam Bank Syariah Mandiri pekerjaanya di dominasi laki-laki.

Tabel 1.2 Tingkat Pendidikan Berdasarkan Jumlah Pegawai pada Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SMA	0
D3	26
S1	34
S2	0
Total	60

Sumber: Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang, 2020.

Dilihat dari Tabel 1.2 diatas yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan Bank Syariah Mandiri didominasi oleh S1. Bedjo Siswanto (2014) latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan Dalam hal ini tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, dalam hal ini Bank Syariah Mandiri menyesuaikan tingkat pendidikan dan pelatihan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Dan juga kinerja yang baik tidak hanya dihasilkan dari tingkat pendidikan saja, tetapi ada juga usia. karyawan dengan usia matang akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dari pada karyawan dengan usia muda sehingga bisa lebih tenang dalam menghadapi masalah.

Tabel 1.3 Data Usia Pada Bank Syariah Mandiri KC Demang Lebar Daun Palembang

No	Usia	Jumlah Pegawai	Status Pernikahan	
			Menikah	Belum Menikah
1.	< 30 Tahun	11	11	6
2.	30-40 Tahun	44	33	5
3.	40-50 Tahun	5	5	0
4.	> 50 Tahun	0	0	0
Total		60	49	11

Sumber: Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang, 2020.

Dari Tabel 1.3 menunjukkan karyawan Bank Syariah Mandiri lebih banyak yang berusia matang, menurut Bedjo Siswanto (2014) lebih banyak pengalaman kerja, pengalaman dalam menyesuaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam perusahaan yang dimana akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila karyawan mampu menyelesaikan masalah tersebut maka akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut.

Tabel 1.4 Lama Bekerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang

No	Lama Bekerja	Jumlah Pegawai
1.	2-4 Tahun	13
2.	4-8 Tahun	28
3.	8 Tahun	19
Total		60

Sumber: Bank Syariah Mandiri KC. Demang Lebar Daun Palembang, 2020.

Pada Tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa pegawai pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun Palembang mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran 4-8 tahun lebih dominan berjumlah 28 orang. Berdasarkan data pada Tabel 1.4 diatas bahwa karyawan Bank Syariah Mandiri dalam kematangan bekerja yang lebih baik. Lamanya bekerja berkaitan erat dengan kenyamanan karyawan dimana tempat bekerja, salah satu yang mempengaruhi kenyamanan yaitu kepuasan dari pada pegawai berada di perusahaan dimana kemauan karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang akan diberikan oleh pimpinannya. Karyawan yang bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya akan bangga atas apa yang telah di kerjakannya yang akan menimbulkan kepuasan itu sendiri.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Perusahaan atau organisasi perlu membentuk sebuah kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta sebagai acuan dan bertindak dalam berperilaku, budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan maju dan berkembang. Menurut survei yang telah di lakukan oleh peneliti bahwa Bank Syariah Mandiri menerapkan nilai-nilai relatif seragam, yang mana biasa disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri ataupun yang biasa di sebut "*Ethic*" yang mana dari *Shared values Ethic* ini menjadi acuan untuk para karyawan agar berbudaya sesuai dengan yang telah di tentukan perusahaan. Budaya yang telah ditentukan oleh perusahaan ini merupakan ketentuan mutlak bagi karyawan untuk membentuk karyawan yang sesuai dengan perusahaan inginkan, dari pertama kali kerja yaitu pakaian yang sesuai dengan prosedur, 5S

(senyum, salam, sapa, sopan, dan santun), aktif bersinergi yang mana ada di budaya *ethic teamwork* , serta budaya yang telah diterapkan oleh perusahaan yaitu karyawan harus jujur, taat, amanah dan juga bertanggung jawab atas tugas yang di emban serta peduli, memberikan kemaslahatan dan mengalirkan berkah bagi negari, semua telah di atur sesuai *Ethic Bank Syariah Mandiri*. Budaya *Ethic* ini dibuat tidak lain membentuk kultur budaya organisasi karyawan yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan dan pastinya perusahaan menginginkan adanya peningkatan baik dari material maupun non material dari seorang karyawan.

Sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, dimana kepuasan dalam bekerja seorang didasarkan oleh kemauan karyawan untuk menyelesaikan setiap tugas yang akan diberikan oleh pimpinan. Seorang karyawan yang bekerja keras dalam melaksanakan tugasnya akan bangga atas apa yang telah di kerjakannya. Namun hambatan akan timbul oleh seorang karyawan apabila mengalami masalah yang bersumber baik itu *internal* maupun *eksternal*. Maka dari itu kepuasan kerja dalam diri karyawan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan. Melalui kepuasan kerja dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila karyawan puas ketika bekerja maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya, namun apabila karyawan kurang puas akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat dilihat bahwa karakteristik individu, budaya organisasi apakah dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan

kerja seorang karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun di Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengidentifikasi adanya *research gap* dari variabel independen dan variabel intervening yang mempengaruhi kinerja karyawan (variabel dependen), yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5

***Research Gap* Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian	Peneliti
	Adanya pengaruh pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.	Rahmat Hidayat (2017), Anna Cavorina (2017).
	Dimana tidak adanya pengaruh signifikan antara karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan	Natalia Nurhastuti (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber,2020.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina pada tahun (2017)⁸ menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti pada tahun (2015)⁹ menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁸ Rahmat Hidayat, Anna Cavorina. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufactur*.journal of Business Administration Vol 1, No 2. September 2017 hlm 337.

⁹ Natalia, Nurhastuti.. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*.Skripsi.Fakultas Ekonomi. Universitas sanata dharma.yogyakarta. 2015.hlm.Viii.

Tabel 1.6

***Research Gap* Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.	1. Rodiathul Kusuma Wardani (2016), M. Djudi Mukzam (2016), Yuniadi Mayowan (2016) 2. Alinvia Ayu Sagita (2018), Heru Susilo (2018), Muhammad Cahyo W.S 3. Agnes Mustika (2013)
	Adapun Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan .	1. Muhammad Nur Rizki Kurniawan (2011) 2. Darmadi (2016)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan pada tahun (2016)¹⁰ menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur Rizki Kurniawan (2011)¹¹ menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰ Rodiatul,Kusuma,dkk..*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) NO 1 Februari. 2016.Hal:12.

¹¹ Muhammad Nur Rizki Kurniawan. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Skripsi. 2011. Hal:6.

Tabel 1.7

Research Gap Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Adapun Kepuasan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Oxy Randiantika Sari (2018) Heru Susilo (2018) 2. Novita, Bambang Swasto, Ika Ruhana (2015)
	Adapun Kepuasan Kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Nur Abidin (2017)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rifdah Abadiyah dan Didik Puwanto pada tahun (2016)¹² menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel 1.8

Research Gap Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
	Adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu	1. Ice Kemala (2016) 2. Wishu Githa, Ridwan Iskandar, Tanti

¹²Rifdah Abadiyah, Didik Purwanto. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, terhadap Kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bank di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan. Vol 2 No.1. 2016.hal.1.

Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja	terhadap kepuasan kerja	Kustiari (2015)
	Dimana tidak adanya pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.	Samsul Hadi (2015), Guruh Taufan H. (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Ice Kemala (2016)¹³ menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsul Hadi (2015), Guruh Taufan H. (2015)¹⁴ menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan Terhadap Kepuasan kerja.

Tabel 1.9

Research Gap Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	Adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja	1. Steven Set Tumbleka (2015), Taber Alhabsji (2015). 2. Koko Herawan, M. Djudi Mukzam, dan Gunawan Eko (2015).

¹³ Ice kemala. *Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai*.jurnal Benefita. Fakultas ekonomi. Universitas Bung Hatta. 2016.

¹⁴ Samsul hadi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. NYONYA MENER di Semarang*. Jurnal. 2015. hal.22.

	Dimana tidak adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja.	Umen Dartono
--	---	--------------

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Steven Set Tumbleka (2015)¹⁵ dan Taber Alhabsji (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Umen Dartono¹⁶ menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena data yang ada seperti yang telah dijelaskan diatas, dapat kita simpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris itu sesuai dengan teori yang ada. Hal ini di perkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel karakteristik individu, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dimana peneliti ini mengetahui akankah berpengaruh signifikan yang akan menimbulkan kepuasan kerja dari pegawai Bank Syariah

¹⁵ Steven Set Tumbleka, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention To Leave*”Jurnal. Univ Brawijaya Malang. 2015.

¹⁶ Umen,Dartono. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Direktorat Pengelolaan Lahan Otorita Batam*.Tesis. Universitas Airlangga. 2005.

Mandiri atau berdampak negatif yaitu ketidakpuasan kerja dari para karyawan, dimana jika persepsi ini berdampak baik akan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan juga sebaliknya jika berdampak buruk.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan Topik judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Demang Lebar Daun Palembang”**.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang akan di jawab ini antara lain :

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
6. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
4. Untuk mengetahui bagaimanakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
5. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
7. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian berikutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam bidang Perbankan Syariah khususnya pengaruh karakteristik, budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini berfokus di Bank Syariah Mandiri Tbk Kantor Cabang Demang Lebar Daun Palembang sebagai objek penelitian, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat di Kota Palembang dan juga kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

3. Manfaat Pribadi

Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat memperluas, dan menambah pengetahuan ilmu perbankan pada umumnya, dan khususnya Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk kejelasan dan ketetapan arah pembahasan dalam skripsi ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah yang merupakan landasan pemikiran secara garis besar, baik secara teoritis dan atau fakta serta pengamatan yang menimbulkan minat dan penting untuk dilakukan penelitian. Perumusan masalah adalah pernyataan tentang keadaan, fenomena, dan atau konsep yang memerlukan pemecahan dan atau memerlukan jawaban melalui suatu penelitian dan pemikiran mendalam dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan alat-alat yang relevan. Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian bagi pihak-pihak yang terkait. Sistematika penulisan merupakan bagian yang mencakup uraian ringkas dan materi yang dibahas setiap bab.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka terdiri dari landasan teori mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi acuan teori dalam analisis penelitian. Penelitian terdahulu, kerangka pemikiran yang merupakan permasalahan yang akan diteliti dan pengembangan hipotesis adalah dugaan sementara yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional penelitian yaitu tentang deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang didefinisikan secara jelas, penentuan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, metode pengumpulan data, dan metode analisis merupakan deskripsi tentang jenis atau model analisis dan mekanisme alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab hasil dan analisis berisi deskripsi objek penelitian, analisis data yang dikaitkan dengan analisis statistik deskriptif dan analisis model jalur dan interpretasi hasil sesuai dengan teknik analisis yang digunakan, termasuk di dalamnya dasar pembenaran dan perbandingan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi simpulan yang merupakan penyajian secara singkat apa yang telah diperoleh dari pembahasan interpretasi hasil, keterbatasan penelitian yang menguraikan tentang kelemahan dan kekurangan yang ditemukan setelah dilakukan analisis dan interpretasi hasil dan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.