

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG UNIVERSITAS JEMBER)

Mohammad Alfi Bima Ghafar*

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Indonesia

**Corresponding author, email: bimabim154@gmail.com*

ABSTRACT

This study attempts to describe how much influence Islamic organizational culture and work environment have on employee performance at Bank BSI KCP University of Jember. The research was conducted using a quantitative approach with observation, interviews, documentation as a data collection technique using questionnaires to 30 respondents with a non-probability sample of saturated sampling techniques. The results of the regression statistical test on the variables of Islamic organizational culture (X1) and work environment (X2) simultaneously have a positive influence on employee performance (Y). The results of testing the hypothesis t test which means that Islamic organizational culture partially has a negative and significant influence on employee performance, while for the work environment (X2) variable it shows that the work environment partially has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Islamic Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba untuk mendeskripsikan seberapa besar pengaruh budaya organisasi Islami dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BSI KCP Universitas Jember. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan observasi, wawancara, dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 30 responden dengan sampel non-probability teknik sampling jenuh. Hasil uji statistik regresi terhadap variabel budaya organisasi islam dan lingkungan kerja secara Simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis uji t yang berarti budaya organisasi islam secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi Islam, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Dalam ilmu manajemen, pencapaian tujuan perusahaan biasanya digambarkan melalui proses yang terdiri dari empat fase utama: Perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pemantauan. Organisasi dapat dipahami sebagai pelaku dan/atau objek dari proses manajemen dalam arti proses itu berlangsung, atau sebagai akibat dari proses manajemen tersebut (Robiansyah & Kadafi, 2021). Hubungan ini menjelaskan fakta bahwa proses organisasi dan manajemen saling mempengaruhi.

Menurut Nitisemon (2010), Jurnal Widyanto (2014) menjelaskan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepadanya. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Fachreza (2018), penjelasan perkembangan dan evolusi berarti perubahan dinamis yang percepatannya harus membawa dampak positif. Salah satu bidang pengembangan adalah penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja terdiri dari faktor eksternal manusia, baik fisik maupun non fisik dalam organisasi, Cuci (2018).

Menurut Abdullah (2014), deklarasi kegiatan merupakan penjabaran dari kegiatan, yaitu. hasil kerja atau prestasi kerja. Singkatnya, kinerja adalah hasil kerja organisasi yang dilakukan pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai petunjuk (manual), petunjuk dari pimpinan (manajer), kompetensi dan

kemampuan pegawai untuk mengembangkan pemikirannya dalam bekerja (Ardimas). & Wardoyo, 2014).

Terdapat beberapa bank syariah di kota Jember yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah, Bank Rakyat Indonesia Syariah, Bank Danamon Syariah dll. Namun bank-bank tersebut baru saja melakukan merger dan berganti nama menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kabupaten Jember berubah (Esterlina). & Firdausi, 2017). Dalam konteks ini, BSI didirikan dengan tujuan untuk memperkuat dan mengembangkan lebih lanjut ekosistem ekonomi Syariah dan industri Halal nasional bersama dengan lembaga Syariah lainnya, baik koperasi, bank, retail, UKM, koperasi, dan organisasi sosial (Yuliana & Listari, 2021). Secara umum BSI menawarkan jenis produk yang sama, hanya nama produknya saja yang berbeda (Marcelino, 2021). Dengan semakin ketatnya persaingan antar bank, ternyata BSI juga tidak mau diam, artinya brand tersebut terus berusaha mengembangkan berbagai produk dan layanan untuk menarik konsumen, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi bank (Dewi, 2021).

Faktor-faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui efektivitas karyawan antara lain: budaya organisasi dan lingkungan kerja (Ady & Wijono, 2013). Hal ini dikarenakan faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Nur'aini & Donny, 2017). Sehingga organisasi dapat menciptakan kondisi yang secara optimal dapat mendorong atau memungkinkan pengembangan dan peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan (Audrey & Dhyah, 2017).

Dalam rangka meningkatkan daya saing dan juga branding, bank syariah cabang Jember perlu lebih membekali keterampilan dan meningkatkan budaya organisasi, karena kemampuan kerja pegawai membutuhkan keseimbangan, toleransi, etos kerja yang tinggi, rasa rendah hati dan adaptabilitas/ketahanan mengklasifikasikan diri. . dan mengetahui hubungan antara agama dan adat istiadat (Ady & Wijono, 2013). Pertanyaan empiris saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan, termasuk kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang tidak memuaskan (Sugeng, 2020). Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pekerja yang masih malas mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan. Banyak juga pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu (Lukman, 2016).

Sebagai kunci utama, sumber daya manusia menentukan keberhasilan aktivitas perusahaan (Hajar, 2017). Kepegawaian yang baik juga tercermin dalam kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk keberhasilan perusahaan. Efisiensi juga sering diartikan menurut hasil kerja pegawai atau perilaku nyata yang dapat dilihat dari peranannya dalam organisasi, sehingga dalam hal ini pegawai memegang peranan yang sangat penting. Bahkan dalam hadits, Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang melakukan pekerjaannya secara profesional." (HR. Thabrani, no.:891, Baihaqi, no.:334).

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti di bidang CV dan perbankan tradisional di Indonesia dan belahan dunia lainnya yang memperoleh hasil yang signifikan terhadap variabel yang diteliti. Namun, variabel penelitian tersebut jarang diterapkan pada bank syariah. Peneliti melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia cabang Sudirman yang dulunya merupakan kantor Bank BNI Syariah. Meski BNI Syariah kemudian berubah menjadi Bank Syariah Indonesia, sebenarnya masih ada proses penyampaian data ke bank hasil merger. Tentunya sebelum menjadi BSI, visi dan misi BNI Syariah yaitu "menjadi bank syariah pilihan masyarakat, bercirikan layanan dan keunggulan", tidak banyak berubah saat berganti nama. Hal ini tentunya menjadi kajian yang sangat menarik untuk diteliti karena masih berkaitan erat dengan variabel dependen dan variabel independen, khususnya fenomena yang terjadi di BSI Jember yaitu pihak perbankan harus dapat memantau kinerja pegawai untuk meningkat. mulai menurun dan harus ada semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan di tempat kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan survey terhadap pegawai Bank Syariah Indonesia KC UNEJ Kampus Kabupaten Jember dalam bentuk skripsi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (studi kasus Bank Syariah Indonesia KC Universitas Jember).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Indonesia di Kabupaten Jember. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial untuk menyimpulkan apakah hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak (Sugiyono, 2015).

Menurut Sugiyono (2015), penjelasan populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi oleh peneliti yang sedang dipelajari dan dari mana kesimpulan ditarik. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Bank Syariah Indonesia Kabupaten Jember yang berjumlah ±120 orang, terdiri dari pekerja kantoran dan pekerja lapangan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap item atau anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Paramita et al., 2021). Hal ini biasanya terjadi bila populasinya relatif kecil, kurang dari 30 individu, atau bila penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Syarat dan saturasi sampel adalah sensus dimana seluruh anggota populasi diwawancarai (Sugiyono, 2015). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ±30 orang pegawai Bank Syariah Indonesia KCP UNEJ yang terdiri dari pekerja kantoran dan pekerja lapangan.

Teknik Analisis

Semua informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dan dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan skala Likert, artinya informasi yang diperoleh dari responden dikelompokkan berdasarkan kategori (Ferdinand, 2014). Data atau informasi dibahas dalam diskusi (Sugiyono, 2019). Format diskusinya terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang mengumpulkan hasil informasi yang diterima dari responden kemudian ditindaklanjuti sesuai dengan informasi analisis peneliti (Siregar, 2013).

Menurut Sugiyono (2018), analisis data adalah suatu proses sistematis untuk menelaah dan mensintesis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumen, mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikan satuan-satuan, mensintesis, mengorganisasikan ke dalam model dan menarik kesimpulan (Noor, 2015). Metode analisis data yang digunakan penulis menggunakan uji statistik dengan menggunakan statistik deskriptif, alat khusus data adalah uji instrumental (uji validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis klasik. Metode analisis data (uji normalitas, uji multikolinearitas dan variansi), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dengan menggunakan software SPSS 24 versi Windows (Priandana & Sunarsi, 2021). Siregar (2013) menjelaskan regresi berganda sebagai evolusi dari regresi linier sederhana, yang juga merupakan alat untuk memprediksi permintaan di masa mendatang berdasarkan data masa lalu atau menentukan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Satu-satunya perbedaan dalam menerapkan metode ini adalah jumlah variabel independen yang digunakan (Basuki & Prawoto, 2016). Saat menerapkan regresi berganda, jumlah variabel independen yang digunakan lebih dari satu kali untuk mempengaruhi variabel dependen (Purba et al., 2021).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Budaya Organisasi Islam

X₂ = Lingkungan Kerja

a dan b₁ serta b₂ = Konstanta

HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Responden pada penelitian ini sebanyak 30 orang yang ditentukan dengan memilih semua responden atau menentukan responden berdasarkan sensus. Analisis karakteristik responden dilakukan secara statistik deskriptif menggunakan tabel frekuensi yang meliputi jenis kelamin dan umur :

1. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.

Dalam proses penelitian ini, sangat penting gender digunakan sebagai metrik untuk mengidentifikasi responden. Berdasarkan data instrumen penelitian yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, diperoleh informasi tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	43,3
2	Perempuan	17	56,7
	Total	30	100

Sumber: data sekunder terolah menggunakan program SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden/karyawan Bank Syariah Islam terbanyak yaitu 56,7% responden berjenis kelamin Perempuan.

2. Karakteristik berdasarkan umur.

Sangat penting dalam proses penelitian ini jenis kelamin digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. Berdasarkan data instrumen penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	Persentase %
20 - 25	17	56,7
26 - 35	10	33,3
36 - 65	3	10
Total	30	100

Sumber: data sekunder terolah menggunakan program SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu 56,7% berusia antara 20 – 25 tahun.

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi Islam				
1	X1.1	0,871	0,361	Valid
2	X1.2	0,534	0,361	Valid
3	X1.3	0,508	0,361	Valid
4	X1.4	0,497	0,361	Valid
5	X1.5	0,643	0,361	Valid
6	X1.6	0,589	0,361	Valid
7	X1.7	0,468	0,361	Valid
8	X1.8	0,499	0,361	Valid
9	X1.9	0,449	0,361	Valid
Lingkungan Kerja				

1	X2.1	0,563	0,361	Valid
2	X2.2	0,493	0,361	Valid
3	X2.3	0,533	0,361	Valid
4	X2.4	0,520	0,361	Valid
5	X2.5	0,761	0,361	Valid
6	X2.6	0,839	0,361	Valid
7	X2.7	0,557	0,361	Valid
8	X2.8	0,418	0,361	Valid
9	X2.9	0,761	0,361	Valid
10	X2.10	0,520	0,361	Valid
11	X2.11	0,676	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
1	Y1.1	0,629	0,361	Valid
2	Y1.2	0,646	0,361	Valid
3	Y1.3	0,547	0,361	Valid
4	Y1.4	0,410	0,361	Valid
5	Y1.5	0,540	0,361	Valid
6	Y1.6	0,384	0,361	Valid
7	Y1.7	0,756	0,361	Valid
8	Y1.8	0,743	0,361	Valid
9	Y1.9	0,376	0,361	Valid
10	Y1.10	0,497	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas kuesioner variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang terdiri dari 30 item soal untuk $N = 30$, diketahui bahwa terdapat 30 soal yang valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $N = 30$ dengan r_{tabel} 0,361 pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

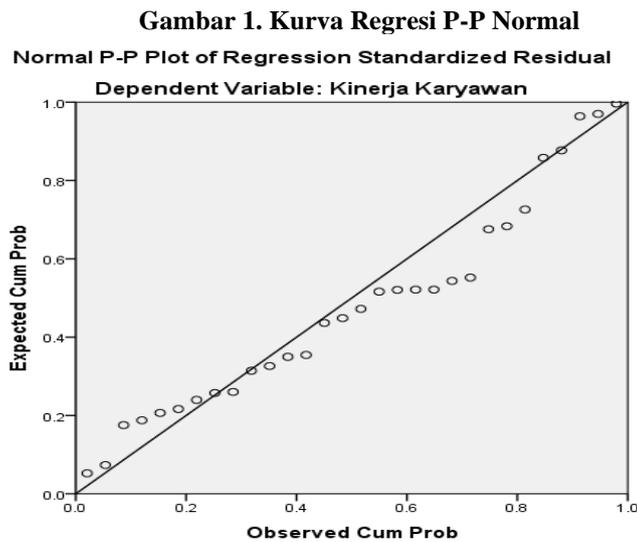
No	Variabel	Alpha Hitung	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi Islam (X1)	0,845	0,600	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,886	0,600	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,850	0,600	Reliabel

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,600$. Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha*. Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan reliabel. hal ini dapat dilihat berdasarkan *Alpha hitung* $> 0,600$ dikategorikan reliabel. Sehingga untuk selanjutnya item-item pada variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusikan secara normal atau tidak (Suprihati et al., 2021). Normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:



Dari Gambar 4.1 di atas dapat diketahui dengan mengamati titik-titik pada kurva regresi P-P normal untuk variabel dependen. Syarat uji normalitas adalah jika data terdistribusi disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data bergerak menjauhi garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka garis tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas. Setelah dilakukan pengujian terlihat bahwa semua data berdistribusi normal, distribusi data berada disekitar diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan berdasarkan uji *Kolmogroff-Smirnov* sehingga didapatkan hasil uji dengan menggunakan data berikut :

Tabel 5. Hasil Uji *Kolmogroff-Smirnov*
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	2.53680162
	<i>Absolute</i>	.179
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.179
	<i>Negative</i>	-.100
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.983
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.289
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa nilai *Kolmogroff-Smirnov* adalah 0,983 dan signifikansi 0,289, nilai signifikansi tersebut jauh diatas 0,05. Nilai *Kolmogroff-Smirnov* dan nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal. Kesimpulannya adalah data penelitian model regresi ini dapat dipakai untuk pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1 atau 10%, maka

dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Priandana & Sunarsi, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Budaya Organisasi Islam	0,261	3,833
2	Lingkungan Kerja	0,261	3,833

Dari tabel di atas diketahui bahwa pada penelitian ini nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10, sedangkan nilai tolerance semua variabel independen di atas 10% yang berarti tidak ada korelasi antara dependen/independen. variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lain (Priandana & Sunarsi, 2021). Hasil uji heterokedastisitas dapat ditunjukkan dari tabel Uji Glejser di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

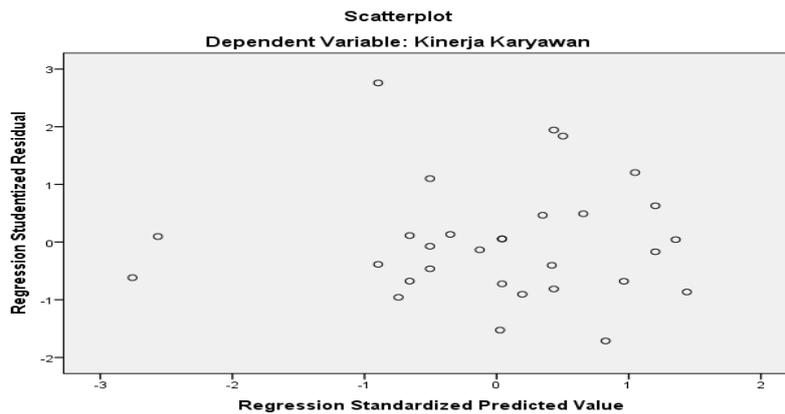
Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.102	6.125		2.466	.020
1 Budaya Organisasi	-.731	.297	-.592	-2.466	.020
Lingkungan Kerja	1.203	.237	1.218	5.074	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi dari variabel X_1 sebesar 0,020. Variabel X_2 memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dapat diperoleh kesimpulan bahwa Variabel X_1 dan Variabel X_2 memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi Variabel X_1 dan Variabel X_2 terjadi heterokedastisitas.

Heteroskedastisitas menguji perbedaan varian residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Salah satu cara untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model adalah dengan menggunakan dispersi, yaitu regresi dimana heteroskedastisitas tidak terjadi ketika titik data terdistribusi di atas dan di bawah atau sekitar 0, dan titik data tidak hanya di atas atau di bawah varian. cluster Distribusi titik data tidak boleh membentuk pola gelombang. Distribusi titik data tidak berpola dan dapat dianalisis sebagai berikut. Titik data diberi jarak di atas dan di bawah atau sekitar 0. Titik data tidak hanya berkelompok di atas atau di bawah 0. Jika distribusi titik data tidak membentuk pola gelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebar lagi, dan distribusi titik data tidak menunjukkan pola.

Gambar 2. Scatterplot



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier sering digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kualitas produk, iklan televisi dan citra merek mempengaruhi keputusan pembelian dan memenuhi persyaratan asumsi klasik, termasuk semua data dengan asumsi normalitas, sehingga model penelitian ini dianggap baik. (Sujarweni, 2015). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *SPSS Versi 24* untuk analisa regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	15,102	2,466	0,020
2	Budaya Organisasi Islam	-0,731	-2,466	0,020
3	Lingkungan Kerja	1,203	5,074	0,000

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 15,102 - 0,731 X_1 + 1,203 X_2$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Budaya Organisasi Islam
- X₂ : Lingkungan Kerja

Seringkali ini dapat ditafsirkan dari persamaan regresi linier sebagai:

- a) K = 15,102 menunjukkan bahwa jika budaya organisasi dan lingkungan kerja nol maka kinerja pegawai adalah 15,102 satuan.
- b) X₁ = -0,731 artinya penambahan budaya organisasi Islami -0,731 per satuan meningkatkan efisiensi pegawai sebesar satu satuan pada saat lingkungan kerja nol. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja yang berkesinambungan.
- c) X₂ = 1,203 artinya perbaikan lingkungan kerja sebesar 1,203 satuan meningkatkan kinerja pegawai sebesar satu satuan pada saat budaya organisasi Islam nol. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa budaya organisasi Islam yang lebih baik mempengaruhi kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa budaya organisasi Islam adalah konstan.

Uji Statistik Parsial (F-test)

Dalam penelitian ini validitas hipotesis diuji dengan menggunakan subtes. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tabel uji “Total t student”. Hasil uji statistik ini kemudian dibandingkan dengan nilai tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) yang diajukan dan pengujiannya dilihat menggunakan t-hitung dan t-tabel. Jika lebih besar dari t-number, berarti signifikan dan ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat (Riduwan & Sunarto, 2014). Berikut ini merupakan hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel yaitu :

Tabel 9. Hasil Uji Statistik Parsial (F-test)

No	Variabel	signifikansi hitung	taraf signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi Islam	0,020	0,05	-2,466	2,042	Signifikan
2	Lingkungn kerja	0,000	0,05	5,074	2,042	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil penting yang diperoleh pada tabel tersebut adalah:

- Hasil pengujian budaya organisasi Islami diperoleh nilai hitung signifikan $0,020 < 0,05$ yang artinya budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian lingkungan kerja memberikan nilai hitung signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- Dalam penelitian ini validitas hipotesis diuji dengan menggunakan uji simultan. Pengujian dilakukan dengan melihat bagan pengujian yang disebut uji F uji F pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan dan evaluasi pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji F

No	Variabel	Signifikansi hitung	taraf signifikansi	F hitung	F tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi Islam dan Lingkungan Kerja (Simultan)	0,000	0,05	19,766	3,32	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji-f (*simultan*) diperoleh $F_{hitung} = 19,766$. Dan signifikansi hitung $0,000 < 0,05$ Hasil ini menunjukkan $F = 19,766 > F_{tabel} = 3,32$. yang berarti secara simultan budaya organisas Islam dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi Islam dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI, yang berarti semakin meningkat budaya organisasi Islam dan lingkungan kerja yang strategis akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan bank BSI.

Uji Statistik (t-test)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat tabel pengujian disebut Total t student. Hasil uji statistik ini kemudian

dibandingkan dengan nilai tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol (H_0) yang dikemukakan dan pengujian dilihat dari t hitung dan t tabel jika lebih besar t hitung maka signifikan dan ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel yaitu:

Tabel 11. Hasil Uji t

No	Variabel	signifikansi hitung	taraf signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Budaya Organisasi Islam	0,020	0,05	-2,466	2,042	Signifikan
2	Lingkungan kerja	0,000	0,05	5,074	2,042	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa hasil penting yang diperoleh pada tabel tersebut adalah:

- Hasil pengujian budaya organisasi Islami diperoleh nilai hitung signifikan $0,020 < 0,05 = 2,042$ yang artinya budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Hasil pengujian lingkungan kerja memberikan nilai hitung signifikan sebesar $0,000 < 0,05 = 2,042$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan *R-Squares* adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka nilai *R-Squares* pasti akan meningkat.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinan

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,771
2	R Square	0,594
3	<i>Adjusted Square</i>	0,564

Sumber: Diolah Penulis, 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa perhitungan regresi menghasilkan koefisien determinasi (*corrected square*) sebesar 0,594. Artinya kelas cukup kuat antara 0,400 dan 0,599. Artinya 59,4% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh budaya organisasi Islami dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 0,406 atau 40,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhlillah et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank syariah di Surabaya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2017) yang menyatakan bahwa motivasi lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi Islam, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Jember. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian secara parsial dapat

disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi Islam berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Universitas Jember. Maka, Semakin baik budaya organisasi akan semakin tinggi kinerja karyawan. Jika Budaya organisasi dibentuk dengan kuat maka kinerja akan semakin meningkat. Hasil pengujian secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kabupaten Jember. Maka, semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran-saran yang dapat diajukan pihak Bank Syariah Indonesia hendaknya harus lebih meningkatkan kinerja karyawan agar daya tarik nasabah kepada BSI semakin meningkat serta melihat budaya organisasi di lingkungan karyawan tersebut misalnya memiliki etos kerja yang tertinggi dan dapat mengaitkan agama dan adat yang berlaku, serta tahu menempatkan diri dan memiliki tenggang rasa sesama karyawan. Hendaknya semua pihak dari Bank Syariah Indonesia harus selalu meningkatkan promosi produk dari bank tersebut agar bank lebih maju dan berkembang dan diterima semua kalangan konsumen. Hendaknya pihak Bank Syariah Indonesia harus lebih menguatkan lingkungan kerja agar kinerja karyawan lebih meningkat. Penelitian ini dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain, sehingga diharapkan dapat meningkatkan variabel budaya organisasi Islami, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Presindo.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, 2(2).
- Ardimas, W., & Wardoyo. (2014). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Corporate Social Responsibility Terhadap Nilai Perusahaan Pada Bank Go Public yang terdaftar di BEI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(1).
- Audrey, J., & Dhyah, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Universitas Kristen Petra.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Cuci, C. (2018). *Pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Dewi, F. K. (2021). Dampak Merger Bank Syariah Terhadap Perkembangan Perekonomian Syariah Di Masa Pandemi Covid-19. *Republika.Co.Id*. <https://retizen.republika.co.id/posts/11165/dampak-merger-bank-syariah-terhadap-perkembangan-perekonomian-syariah-di-masa-pandemi-covid-19>
- Esterlina, P., & Firdausi, N. N. (2017). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Sebelum Dan Sesudah Merger Dan Akuisisi. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 39–40.
- Fachreza. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Universitas Syiah Kuala.
- Fadhilillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam)*, 9(1), 646–655. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7435>
- Ferdinand, A. T. (2014). *Metode penelitian Manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Hajar, N. I. (2017). *Pengaruh transparansi dan akuntabilitas terhadap kinerja pengelolaan anggaran pada UPTD taman budaya Sulawesi Selatan*. Universitas HaLu Oleo Kendari.
- Lukman, H. (2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Marcelino, R. (2021). Analisis Merger pada Bank Syariah Indonesia. *Yoursay.Suara.Com*. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/12/23/122337/analisis-merger-pada-bank-syariah-indonesia>

- Noor, Z. Z. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Deepublish.
- Nur'aini, M., & Donny, D. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang*. UNKRIS Jakarta.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Yulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widyagama Press.
- Priandana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik, D., Siagian, V., Ginting, A. M., Silitonga, H. P., Fitrianna, N., SN, A., & Ernanda, R. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Riduwan, & Sunarto, H. (2014). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Alfabeta.
- Robiansyah, & Kadafi, M. A. (2021). *Manajemen Organisasi Penjelasan Ringkas 40 Konsep Dasar*. Halaman Moeka Publishing.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif – Perhitungan Manual & SPSS*. Kencana.
- Sugeng, M. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV REVARI PUTRA PRATAMA.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan – Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. In Metodologi Penelitian. In *Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif untuk penelitian yang bersifat, eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja*. 'Adliya, 11(2).
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik untuk Kesehatan*. Gava Media.
- Suprihati, S., Sumadi, S., & Tho'in, M. (2021). *Pengaruh Religiusitas, Budaya, Pengetahuan Terhadap Minat Masyarakat Menabung di Koperasi Syariah*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.1627>
- Widyanto, S. (2014). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. Untag Surabaya.
- Yuliana, I. R., & Listari, S. (2021). *Pengaruh CAR, FDR, Dan BOPO Terhadap ROA Pada Bank Syariah Di Indonesia*. *JIAKES-Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(2), 309–334. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.870>