



**Pengaruh Etika Bisnis Islam dan Budaya Organisasi Terhadap  
Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia  
Kcp Tangerang Cimone 1**

**Bilgis Kamila<sup>1</sup>, Wahyu Hidayat<sup>2</sup>, Zaini Ibrahim<sup>3</sup>**

**<sup>1,2,3</sup>UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten**

**Email: [bilqiskamila890@gmail.com](mailto:bilqiskamila890@gmail.com)<sup>1</sup>,**

**[wahyu.hidayat@uinbanten.ac.id](mailto:wahyu.hidayat@uinbanten.ac.id)<sup>2</sup>,**

**[zaini.ibrahim@uinbanten.ac.id](mailto:zaini.ibrahim@uinbanten.ac.id)<sup>3</sup>**

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of Islamic business ethics and organizational culture on employee performance improvement at Bank Syariah Indonesia KCP TANGERANG Cimone 1. The research method used is quantitative with data collection techniques through questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that Islamic business ethics and organizational culture have a positive and significant effect on improving employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP TANGERANG Cimone 1. This means that the stronger the implementation of Islamic business ethics and organizational culture in the bank, the higher the performance of its employees.*

*Keywords: Islamic Business Ethics, Organizational Culture, Employee Performance, Bank Syariah Indonesia*

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika bisnis Islam dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Cimone 1. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika bisnis Islam dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Cimone 1. Hal ini berarti bahwa semakin kuat penerapan etika bisnis Islam dan budaya organisasi di bank, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.*

*Kata Kunci: Etika Bisnis Islam, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Bank Syariah Indonesia.*



## **A. PENDAHULUAN**

Islam memiliki konsep yang unik dan kaya mengenai etika kerja, yang dibedakan dari konsep kerja pada umumnya. Etika kerja Islam memandang kerja bukan hanya sebagai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini ditegaskan dalam Al-Quran Surat An-Najm, di mana manusia didorong untuk berkontribusi positif bagi kehidupan di bumi dengan memanfaatkan sumber daya alam yang telah dikaruniakan Allah. Menurut Ali & Al-Owaihian (2004), sejak awal permulaan Islam, umat Muslim telah menawarkan perspektif unik mengenai "bekerja" dan membangun konsep etika kerja Islam yang spesifik. Konsep ini menekankan pentingnya kerja keras, dedikasi, dan kejujuran dalam setiap pekerjaan. Bekerja bukan hanya untuk mendapatkan imbalan materi, tetapi juga untuk mencapai ridho Allah SWT dan memberikan manfaat bagi sesama. Sukridan Owoyemi (2012) menambahkan bahwa Islam bahkan menempatkan bekerja pada tingkat yang lebih tinggi, yaitu setara dengan ibadah. Artinya, setiap pekerjaan yang dilakukan dengan niat yang baik dan sesuai dengan syariat Islam akan dihitung sebagai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Dengan demikian, etika kerja Islam bukan hanya tentang bagaimana bekerja secara efektif dan efisien, tetapi juga tentang bagaimana menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam pekerjaan. Bagi umat Muslim, bekerja adalah bagian dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT, yang harus dilakukan dengan penuh keikhlasan, dedikasi, dan tanggung jawab.

Etika kerja Islam adalah sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah / Hadist mengenai kerja dan kerja keras (Sukri dan Owoyemi, 2012). Kinerja atau performance yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Nitisemito, 1991). Wursanto (1998) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai. Apabila etika kerja Islam sudah menjadi bagian dari kehidupan dan keyakinan dari para pemeluk agama Islam maka akan menumbuhkan dorongan yang kuat untuk menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mencapai kemaslahatan. Perlu diingat bahwa umat Islam dalam bekerja tidak hanya mencari nafkah semata, melainkan untuk mencari ridho Allah dengan memiliki komitmen yang tinggi dan rasa tanggung jawab untuk merubah keadaan pada diri sendiri dan untuk mencapai kebahagiaan hidup yang lebih baik, maka seseorang berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Rokhman (2010) bahwa etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk



sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentudapat memberi keuntungan bagi individu itudan organisasi (Wursanto, 1998). Begitu juga penelitian Nurmantias (2015) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Abdullah (2014), deklarasi kegiatan merupakan sebuah pernyataan yang menjelaskan hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dicapai. Singkatnya, deklarasi kegiatan adalah bukti nyata dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh Ardimas & Wardoyo (2014), adalah hasil kerja organisasi yang diwujudkan melalui dedikasi dan kemampuan terbaik para pegawainya. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh petunjuk kerja (manual) dan arahan pimpinan (manajer), tetapi juga oleh kompetensi dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan pemikirannya dalam bekerja.

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga perbankan syariah. Bank ini berdiri Pada tanggal 1 Februari 2021, tiga Bank anak perusahaan BUMN itu merger secara nasional di bawah Kementrian BUMN. BNI Syariah, BRI Syariah dan Mandiri Syariah, dari ketiga bank tersebut merger menjadi Bank Syariah Indonesia. dari february sampai bulan juni hampir akan menginjak setengah tahun. Untuk sistemnya sendiri sudah terpisah dari masing-masing induk, yang awalnya BNI Syariah induknya dari BNI, BRI Syariah dari BRI, Bank Mandiri Syariah dari Bank Mandiri sudah terpisah dan sudah menjadi sendiri, Bank syariah yang besar di Indonesia. Pembentukan BSI bertujuan untuk memperkuat dan mengembangkan ekosistem ekonomi Syariah dan industri Halal nasional. BSI bersinergi dengan berbagai lembaga Syariah lainnya, seperti koperasi, bank, retail, UKM, koperasi, dan organisasi sosial (Yuliana & Listari, 2021).

Efektivitas organisasi sangat bergantung pada efektivitas karyawannya. Budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang memengaruhi kinerja, komitmen, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Ady & Wijono, 2013; Nur'aini & Donny, 2017). Budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Audrey & Dhyah, 2017). Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Cimone 1 perlu meningkatkan daya saing dan brandingnya melalui pengembangan budaya organisasi dan peningkatan keterampilan karyawan. Hal ini penting karena kemampuan kerja karyawan membutuhkan keseimbangan, toleransi, etos kerja tinggi, rasa rendah hati, adaptabilitas, dan pemahaman tentang hubungan antara agama dan adat istiadat (Ady & Wijono, 2013). Penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan BSI Cabang Jember yang kurang optimal dalam mengerjakan tugas dan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat



waktu (Sugeng, 2020; Lukman, 2016). Hal ini tentu dapat menghambat kinerja bank secara keseluruhan.

## **B. LANDASAN TEORI**

### 1. Etika

Etika adalah komponen pendukung para pelaku bisnis terutama dalam hal kepribadian, tindakan dan perilakunya (Kadir, 2013: 47). Etika disebut juga sebagai rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (good conduct) yang harus dipatuhi dan dijalankan. Adapun bisnis merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang atau kelompok orang untuk menyediakan barang dan jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan. Orang yang berusaha menggunakan waktunya dengan menanggung risiko dalam menjalankan kegiatan bisnis biasa disebut entrepreneur (Sudaryono, 2015: 6-7). Sedangkan Islam adalah agama yang diturunkan oleh Allah Swt. untuk mengatur hubungan manusia dengan Allah, dengan dirinya, dan dengan sesamanya.

### 2. Etika Bisnis

Menurut Muhammad Saifullah (2011: 132) etika bisnis adalah seperangkat prinsip-prinsip etika yang membedakan yang baik dan yang buruk, harus, benar, salah, dan sebagainya dan prinsip-prinsip umum yang membenarkan seseorang untuk mengaplikasikannya atas apa saja dalam dunia bisnis. Dalam arti lain, etika bisnis berarti seperangkat prinsip dan norma yang mana para pelaku bisnis harus menjunjungnya dalam bertransaksi, berperilaku, dan berelasi guna mencapai tujuan-tujuan bisnis dengan selamat (Marzuki dan Latif, 2010: 4).

### 3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau sebuah norma yg sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul di sebuah organisasi. Dalam pengertian lain, budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Sutrisno, 2010:2).



### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti pengaruh etika bisnis Islam dan budaya organisasi Peningkatan Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Cimone 1. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk menarik kesimpulan mengenai hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2015), populasi penelitian adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai BSI KCP Tangerang Cimone 1 yang berjumlah sekitar 40 orang, terdiri dari pekerja kantoran dan pekerja lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, yaitu teknik yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel. Dalam hal ini, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi (sekitar 40 orang) dijadikan sampel. Hal ini dilakukan karena populasi penelitian relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Teknik sampling jenuh juga dikenal sebagai sensus, di mana semua anggota populasi dilibatkan dalam penelitian. Penggunaan teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan komprehensif, serta membuat generalisasi dengan kesalahan yang lebih kecil. Penting untuk dicatat bahwa meskipun populasi penelitian berjumlah 100 orang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 20 orang pegawai BSI KCP Tangerang Cimone 1. Hal ini kemungkinan dilakukan karena keterbatasan waktu, sumber daya, atau fokus penelitian yang lebih spesifik.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kualitatif deskriptif dengan menggunakan skala Likert. Artinya, informasi yang diperoleh dari responden dikategorikan berdasarkan skala tertentu (Ferdinand, 2014). Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara deskriptif untuk menggambarkan dan menginterpretasikan temuan penelitian. 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 proses memeriksa dan mengintegrasikan data hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumen, mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, mendeskripsikan unit-unit, mensintesisnya, mengorganisasikannya ke dalam model, dan menarik kesimpulan proses sistematis yang memandu proses tersebut (Noor, 2015). Metode analisis data yang peneliti gunakan adalah uji statistik dengan statistik deskriptif, dan alat khusus untuk data sebanyak adalah uji instrumental (uji validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis klasik. Metode analisis data (uji normalitas, uji multikolinearitas dan varians), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) menggunakan software SPSS



24 versi Windows (Priandana & Sunarsi, 2021). Siregar (2013) menjelaskan regresi berganda sebagai evolusi dari regresi linier sederhana. Ini juga merupakan alat untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data masa lalu dan menentukan pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Yang membedakan penerapan metode ini hanyalah jumlah variabel independen yang digunakan (Basuki & Prawoto, 2016). Jika diterapkan regresi berganda, jumlah variabel independen yang digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen lebih dari kali (Purba et al., 2021)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Etika Bisnis Islam

X<sub>2</sub> = Budaya Organisasi

a dan b<sub>1</sub> serta b<sub>2</sub> = Konstanta

## D. PEMBAHASAN DAN HASIL

### 1. Demografi Responden

Penelitian ini melibatkan 20 responden yang dipilih dengan menggunakan teknik **sensus**. Teknik sensus berarti bahwa semua anggota populasi penelitian (karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tangerang Cimone 1) dijadikan sampel.

#### a. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Penelitian ini menekankan pentingnya **gender** sebagai metrik untuk mengidentifikasi responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berfokus pada **perbedaan gender** dan **pengaruh gender** dalam konteks penelitian. Informasi tentang jenis kelamin responden dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 20 responden. Hasilnya kemudian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	Perempuan	13	56,7
2	Laki-laki	7	43,3
	Total	20	100

Sumber: data sekunder terolah menggunakan program SPSS

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa jumlah responden/karyawan Bank Syariah Islam terbanyak yaitu 56,7% responden berjenis kelamin Perempuan.

#### b. Karakteristik berdasarkan umur

Penelitian ini menekankan pentingnya **gender** sebagai salah satu variabel untuk mengidentifikasi responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berfokus pada **perbedaan gender** dan **pengaruh gender** dalam konteks penelitian. Informasi tentang jenis kelamin responden dikumpulkan



melalui kuesioner yang disebarakan kepada 20 responden. Hasilnya kemudian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi (Responden)	Persentase (%)
1	20-25	11	55
2	26-35	6	30
3	36-65	3	15
	Total	20	100

Sumber: data sekunder terolah menggunakan program SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak yaitu 55% berusia antara 20 – 25 tahun.

## 2. Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r (Hitung)	R tabel	Keterangan
<b>Etika Bisnis Islam</b>				
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
<b>Budaya Organisasi</b>				
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
<b>Kinerja Karyawan</b>				



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 etika bisnis Islam, budaya organisasi, dan kinerja karyawan yang terdiri dari 30 item soal untuk  $N = 30$ , diketahui bahwa terdapat 30 soal yang valid karena memiliki *rhitung* > *r tabel* untuk  $N = 30$  dengan *r tabel* 0,361 pada taraf signifikansi 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

### 3. Uji Reabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Etika Bisnis Islam (X1)	0,845	0,600	Reliable
2	Budaya Organisasi (X2)	0,886	0,600	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,850	0,600	Reliable

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.

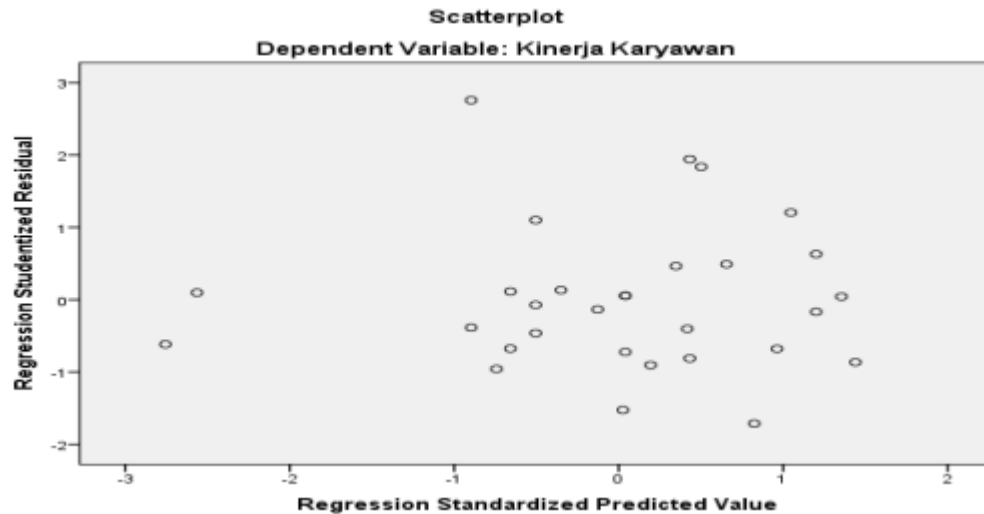




#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. 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:



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.

##### b. 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	Etika Bisnis Islam	-0,731	-2,466	0,020
3	Budaya Organisasi	1,203	5,074	0,000

Sumber: Diolah Penulis, 2024



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 : Etika Bisnis Islam

X2 : Budaya Organisasi

Seringkali ini dapat ditafsirkan dari persamaan regresi linier sebagai:

- a)  $K = 15,102$  menunjukkan bahwa jika etika bisnis Islam dan budaya organisasi nol maka kinerja pegawai adalah 15,102 satuan.
- b)  $X_1 = -0,731$  artinya penambahan etika bisnis Islam  $-0,731$  per satuan meningkatkan efisiensi pegawai sebesar satu satuan pada saat lingkungan kerja nol. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa etika bisnis Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam lingkungan kerja yang berkesinambungan.
- c)  $X_2 = 1,203$  artinya perbaikan budaya organisasi 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.

### c. 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	Etika Bisnis Islam	0,020	0,05	-2,466	2,042	Signifikan
2	Budaya Organisasi	0,000	0,05	5,074	2,042	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2024



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

- a) Hasil pengujian etika bisnis Islam diperoleh nilai hitung signifikan  $0,020 < 0,05 = 2,042$  yang artinya etika bisnis Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik etika bisnis Islam berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b) Hasil pengujian bisnis organisasi memberikan nilai hitung signifikan sebesar  $0,000 < 0,05 = 2,042$  yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c) 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	Etika Bisnis Islam dan Budaya Organisasi (Simultan)	0,000	0,05	19,766	3,32	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2024

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 etika bisnis Islam dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan etika bisnis Islam dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Tangerang Cimone 1, yang berarti semakin meningkat budaya organisasi Islam dan lingkungan kerja yang



strategis akan berdampak baik pula pada kinerja karyawan bank BSI KCP Tenggaraang Cimone 1.

#### **d. 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	Etika Bisnis Islam	0,020	0,05	-2,466	2,042	Signifikan
2	Budaya Organisasi	0,000	0,05	5,074	2,042	Signifikan

Sumber: Diolah Penulis, 2024

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



### e. Uji Koefisien Dertiminasi ( $R^2$ )

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	Keterangan
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 etika bisnis Islam dan budaya organisasi, 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.

### E. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi Islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Tangerang Cimone 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika bisnis Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa etika bisnis Islam yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi Islam yang baik dapat menumbuhkan etos kerja tinggi, mengaitkan nilai-nilai agama dan adat dalam pekerjaan, serta meningkatkan rasa saling menghormati antar karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target yang lebih tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan supportive dapat membuat karyawan merasa betah dan termotivasi untuk bekerja. Selain itu, komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- 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).
- Ali, J. A., & Al-Owaihah, A. (2004). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5-19.
- 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.
- 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.
- Kadir, A., 2013. *Hukum Bisnis Syariah dalam Alqur'an*. Jakarta: Amzah.
- Lukman, H. (2016). *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Marzuqi, Ahmad Yusuf dan Achmad Badarudin Latif, 2010. *Manajemen Laba dalam Tinjauan Etika Bisnis Islam*. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7, No. 1.
- Nitisemito, A. (1991). *Manajemen perusahaan: Suatu pendekatan terpadu*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurmantias, F. (2015). Pengaruh etika kerja Islam, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai. *Equilibrium*, 3(1), 48-61.
- Owoyemi, S. (2012). The role of Islamic work ethic in organizational performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Business Management*, 5(2), 237-251.
- 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.
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 21-27.



- Saifullah, Muhammad, 2011. Etika Bisnis Islami dalam Praktik Bisnis Rasulullah. Jurnal Walisongo, Volume 19, Nomor 1.
- Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif – Perhitungan Manual & SPSS. Kencana.
- Sudaryono. (2015). Pengantar Bisnis; Teori dan Contoh Kasus. Yogyakarta: Andi Offset.
- 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. (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.
- Sutrisno, Edy. (2010). Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenandamedia Group.
- Wursanto, A. (1998). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- 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>