

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi diisyarati dengan pergantian yang cepat terhadap lingkungan eksternal yang tidak dapat diprediksi. Ketika dihadapkan pada era globalisasi, organisasi harus mengikuti pergantian era serta kompetisi yang kencang. Guna memenuhi tujuan organisasi, organisasi wajib mempunyai sumber daya orang yang ahli dibidangnya.

Dengan semakin banyaknya lembaga keuangan syariah, praktik perbankan syariah telah menjadi fenomena dunia (Kholis, 2017: hlm. 20). Perbankan Islam mendorong konsep moral universal seperti keadilan, kejujuran, tanggung jawab sosial, etika, moralitas, dan sebagainya. hanya seorang pengusaha (Kholis, 2017: hlm. 19).

Munculnya keuangan syariah telah membuat beberapa kontribusi signifikan bagi dunia. Kemajuan keuangan global bahkan telah ditunjukkan secara praktis dan ilmiah. Perbankan syariah lebih rentan terhadap krisis global. Pengenalan keuangan syariah akan membuat ekonomi dan keuangan dunia lebih stabil dan kaya dengan cara yang adil dan merata (Syaparuddin, 2010: hlm. 56).

Budaya organisasi merupakan suatu karakteristik perusahaan yang menekankan kepada nilai-nilai atau norma yang menjadi acuan dalam berperilaku dan disepakati serta dipahami oleh seluruh anggota organisasi (Santoso, Fiernaningsih, & Murtiyanto, 2018: hlm. 35-35). Antara satu wadah dengan wadah

lain mempunyai kebiasaan wadah yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh perbedaan tujuan dari organisasi-organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam organisasi diartikan sebagai budaya organisasi yang dipahami secara utuh dan diterapkan dalam perilaku bekerja oleh setiap anggota organisasi. Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan bisnis adalah kinerja karyawan yang konsisten dengan budaya organisasi ini. Akibatnya, budaya organisasi tidak diragukan lagi berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan memegang peran penting bagi kelangsungan bisnis perusahaan tersebut. Kinerja karyawan mengacu pada perilaku langsung berupa keterlibatan dalam memproduksi barang atau jasa yang terkait dengan sistem pengupahan dalam organisasi. Sementara kinerja dapat dipahami secara berbeda tergantung pada keadaan, salah satu interpretasinya adalah kinerja yang secara tidak langsung diperlukan di tempat kerja tetapi memiliki potensi untuk mengubah lingkungan sosial dan psikologis di tempat kerja. Ketika kita berbicara tentang kinerja karyawan, kita mengacu pada kinerja kerja serta tingkat dedikasi mereka, yang meliputi karakteristik seperti disiplin diri, sikap kerja keras, inisiatif, dan kepatuhan terhadap standar bisnis.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan perusahaan, dimana perusahaan yang kinerja karyawannya baik, maka tingkat keberhasilan bisnisnya tinggi, begitupun sebaliknya (Wahyuni, Sasmi, & Susanto, 2021: hlm. 385). Hal ini berhubungan dengan pencapaian setiap karyawan sesuai dengan aturan yang berbeda, peraturan atau harapan perusahaan atau pemberi kerja. Kinerja karyawan yang sangat baik sangat penting dalam penciptaan layanan

berkualitas tinggi untuk pelanggan dan profitabilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan (Kalogiannidis, 2020: hlm. 4). Manfaat dari peningkatan kinerja karyawan ini cenderung mengarah pada keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pengukuran kinerja pegawai jadi perihal yang amat berarti karena dengan melakukannya, perusahaan dapat mengambil kebijakan untuk perusahaan yang mendorong perkembangan perusahaan itu sendiri. Pentingnya pengukuran kinerja karyawan disebabkan karena dalam kinerja karyawan terdapat penilaian terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Sehingga, apabila ingin melihat gambaran suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai sebelumnya atau tidak, dengan pengukuran kinerja hal ini dapat diketahui. Perusahaan yang baik harus memiliki keunggulan kompetitif melalui kekayaan sumber daya yang tidak hanya berwujud dan tidak berwujud tetapi juga unik (Pancasila, Haryono, & Sulistyono, 2020: hlm. 390).

Setiawan dan Hapsari menyebutkan bahwa sumber daya orang ialah salah satu pandangan yang sangat berarti dari tiap bidang usaha yang meliputi pemasaran, keuangan, dan operasional (Setiawan & Hapsari, 2022: hlm. 145). Hal ini disebabkan karena manusia sebagai sumber daya adalah elemen yang mendorong roda perusahaan agar dapat terus bergerak. Perusahaan tidak dapat tumbuh dan operasi tidak dapat berfungsi semulus mungkin. Agar berhasil, organisasi harus mampu mengelola dan mendelegasikan kontrol atas sumber daya manusia mereka dengan benar, serta menggunakan personel ini secara tepat di

sektor khusus mereka berdasarkan peran dan tanggung jawab yang dialokasikan (Setiawan & Hapsari, 2022: hlm. 145).

Kinerja karyawan adalah masalah yang harus dipertimbangkan oleh bisnis karena mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi ketika harus bersaing di pasar dan beradaptasi dengan perubahan keadaan di pasar. karenanya, memiliki individu (karyawan) yang berkualifikasi tinggi. Dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan dengan memberi mereka sumber daya. Jika sumber daya manusia perusahaan memiliki motivasi tinggi, kreatif dan kompeten untuk menghasilkan inovasi, maka kinerja perusahaan akan meningkat (Ferryansyah M. F., 2013: hlm. 7-8).

Mengingat pentingnya aspek-aspek kunci yang mungkin meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan, diperlukan komitmen dan budaya perusahaan untuk mewujudkannya (Kanasta, 2017: hlm. 5-6). Selain budaya organisasi, dedikasi organisasi adalah ciri lain yang tidak ada hubungannya dengan pencapaian tujuan bisnis. Robbins mendefinisikan komitmen dalam Kanasta (2017: hlm. 5-6) sebagai hasrat individu terhadap tujuan organisasi, serta keinginan untuk disembuhkan secara permanen oleh perusahaan (Kanasta, 2017: hlm. 5-6).

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya perusahaan di tempat kerja, karena tugas sehari-hari membutuhkan kedisiplinan, kejujuran, dan semangat kerja. Jika pekerjaan budaya perusahaan di bawah standar, kinerja staf dapat menurun dan tujuan perusahaan dapat terpengaruh (Shiddiq, 2022: hlm. 7-8).

Dalam kinerja perlu memasukkan prinsip-prinsip Islam ke dalam praktek-praktek yang melayani umat. Kinerja berdampak pada kehidupan sehari-hari serta kegiatan ekonomi setiap individu di dalam organisasi dan masyarakat sekitar. Dalam Islam, Allah sudah menginstruksikan umat- Nya buat tetap bertugas dengan bagus, oleh karena itu perintah shalat bukanlah satu-satunya hal yang harus dilakukan. Prinsip bekerja dengan baik ini bersumber dari religiusitas seseorang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2022), religiusitas adalah ketaatan beragama. Seseorang dikatakan religius jika memahami tujuan hidup dan aktivitas kesehariannya lebih baik dari sebelumnya.

Definisi religiusitas menurut Jalaluddin dalam Qurrotul'Ain & Fikriyah (2020: hlm. 59), religiusitas merupakan prasyarat agar sikap orang cocok dengan norma- norma keimanannya. Dalam kehidupan tiap hari, orang yang mengaku beragama melakukan ritual ibadahnya, seolah-olah dia adalah seorang Muslim yang taat yang rajin sholat berjamaah di masjid, mengaji, dan menghadiri pengajian, selain melakukan kegiatan keagamaan lainnya. Seorang yang religius juga menampakkan dirinya melalui pakaian kesehariannya, seperti sarung, baju koko, dan tutup kepala (Qurrotul Ain & Fikriyah, 2020: hlm. 70). Ketika umat beragama melihat kekerasan, mereka merasa resah dan terdorong untuk mencari kebenaran (QurrotulAin & Fikriyah, 2020: hlm. 71-72). Menurut beberapa bacaan tentang ini, tingkat religiusitas seseorang didasarkan pada seberapa dekat mereka mengikuti dan mempraktikkan cita-cita agamanya dalam kehidupan sehari-hari.

Bank Syariah Indonesia Banjarmasin ialah instansi yang menggeluti bidang perbankan syariah. Seperti yang telah diketahui bahwa perbankan merupakan perusahaan bidang jasa yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat melalui karyawannya dengan mengedepankan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, salah satu tujuan Bank Syariah Indonesia adalah menjadi salah satu dari 10 besar bank syariah dunia. Bank Syariah Indonesia melayani lebih dari 20 juta klien dan bertujuan untuk menduduki peringkat lima besar bank secara global dalam hal aset (500+T) dan nilai buku (50T) pada tahun 2025. Bank Syariah Indonesia Banjarmasin harus meningkatkan level organisasi jika ingin mencapai visi dan tujuannya.

PT dibentuk Presiden Jokowi pada 1 Februari 2021 pukul 13.00 WIB. Bank Syariah Indonesia, atau biasa disebut BSI. Pendirian Bank Syariah Indonesia menunjukkan tekad pemerintah untuk menjadikan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional dan upaya untuk menjadikan Indonesia sebagai salah satu hub utama keuangan syariah internasional. Bank Syariah Indonesia dibentuk melalui penggabungan PT Bank BRI Syariah Tbk, PT Bank BNI Syariah, dan PT Bank Syariah Mandiri. Sebagai hasil dari kombinasi ini, perbankan syariah Indonesia akan menjadi lebih kreatif, bermanfaat, dan kuat sehingga dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan ekonomi bangsa. PT. Bank Syariah Indonesia ingin menempati peringkat 10 besar bank syariah dalam hal kapitalisasi pasar global dalam lima tahun ke depan (BSI, 2022).

Penggabungan tiga bank syariah yang merupakan bagian dari upaya mencapai tujuan tersebut bertujuan untuk menciptakan sebuah bank syariah baru

yang menjadi kebanggaan masyarakat. Bank syariah baru ini diproyeksikan menjadi motor penggerak kemajuan ekonomi negara dan membantu masyarakat luas. Landasan Bank Syariah Indonesia di Indonesia mencontohkan sistem perbankan syariah kontemporer, global, dan sangat sukses (BSI, 2022).

Seiring dengan peningkatan dan perkembangan perbankan yang pesat, persaingan untuk menguasai pasar juga meningkat. Semakin tinggi persaingan yang ada, menuntut perusahaan untuk menggunakan strategi pemasaran yang terbaik. Karena tingkat persaingan yang ketat di industri perbankan, Bank Syariah Indonesia Banjarmasin harus mempertahankan tingkat persaingan yang tinggi agar tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang di lingkungan ini. Tingkat kinerja yang diberikan personel perusahaan merupakan salah satu aspek yang mungkin berdampak pada kemampuan bisnis untuk tetap kompetitif di industrinya. Kinerja aktual seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai keadaan, ada yang positif dan ada yang negatif. Peneliti memiliki firasat bahwa budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia Banjarmasin memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Kajian ini dilakukan di BSI Banjarmasin berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan staf BSI Banjarmasin untuk mengungkap fenomena budaya kerja yang terjadi di BSI Banjarmasin. Berdasarkan pengamatan, peneliti mengkhawatirkan budaya tempat kerja, karena masih ada pekerja yang melakukan aktivitas non-produktif seperti bersosial media, mengikuti kegiatan diluar pekerjaan, dan sering keluar kantor pada jam kerja. Dan berdasarkan temuan wawancara karyawan, rekan kerja terkadang terlihat tidak tertarik atau tidak

tertarik dengan pekerjaan rekan kerja yang seprofesi dengannya, menurut karyawan lainnya.

Rekan kerja mereka lebih suka melakukan tugas sendiri daripada membantu karyawan lain dalam menyelesaikannya. Ketika dipaksa untuk berkolaborasi sebagai sebuah kelompok, karyawan sering melaporkan bahwa mereka diperlakukan tidak adil oleh rekan kerja mereka. Bayangkan sebuah tim terdiri dari lima pekerja, tetapi hanya tiga sampai empat orang yang melakukan kerja tim, padahal kerja tim adalah kewajiban bersama. Selain itu, terdapat persaingan tidak sehat antar pekerja, seperti persaingan untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi tertentu.

Studi terbaru telah dilakukan untuk menyelidiki bagaimana budaya bisnis mempengaruhi kinerja keseluruhan karyawannya. Menurut hasil penelitian Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (Meutia & Husada, 2019: hlm.119). Kesimpulan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Swastiani Dunggio yang membuktikan kalau budaya perseroan mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai baik dengan cara serentak maupun parsial. Hasil investigasi Swastiani Dunggio mendukung kesimpulan tersebut. Ketika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang kuat, para pekerjanya lebih mungkin berhasil di tempat kerja (Dunggio, 2020: hlm.7-8).

Untuk berkontribusi pada tubuh pengetahuan dan penelitian tentang subjek perdebatan, peneliti diminta untuk mempelajari pengaruh budaya dan dedikasi perusahaan, dengan agama berfungsi sebagai faktor moderasi pada kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada temuan studi literatur terkait dan observasi

sebelumnya. Bersumber pada latar belakang yang sudah dipaparkan, periset berkeinginan melaksanakan riset pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Banjarmasin. Alhasil tajuk riset yang hendak dikaji ialah **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI Banjarmasin”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin?
2. Apakah komitmen organisasi berdampak pada seberapa baik kinerja personel BSI Banjarmasin?
3. Apakah Religiusitas memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin?
4. Apakah Religiusitas memoderasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin?
5. Apakah pengaruh langsung Religiusitas terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh komimeten organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin Setelah dimoderasi oleh Religiusitas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI Banjarmasin setelah dimoderasi oleh Religiusitas.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung kinerja karyawan setelah dimoderasi dengan religiusitas

D. Signifikansi Penelitian

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat diterapkan baik dalam ranah teoretis maupun praktis, yakni:

1. Teoritis

Peneliti mengantisipasi bahwa penelitian ini akan membawa wawasan dan informasi-informasi tentang **dampak komitmen organisasi terhadap agama dan praktik bisnis terhadap kemampuan karyawan untuk bekerja sebagai moderator variabel**. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan sebagai referensi atau landasan untuk penelitian tambahan dengan topik serupa.

2. Praktis

Sebagai bahan evaluasi untuk instansi terkait dalam kinerja perusahaan yang dilakukan selama ini. Selain itu, periset berkeinginan supaya riset ini bisa jadi cerminan bagi Bank Syariah Indonesia Banjarmasin agar dapat menjaga kualitas kinerja karyawan yang dimiliki atau meningkatkan kinerja perusahaan yang dilakukan.

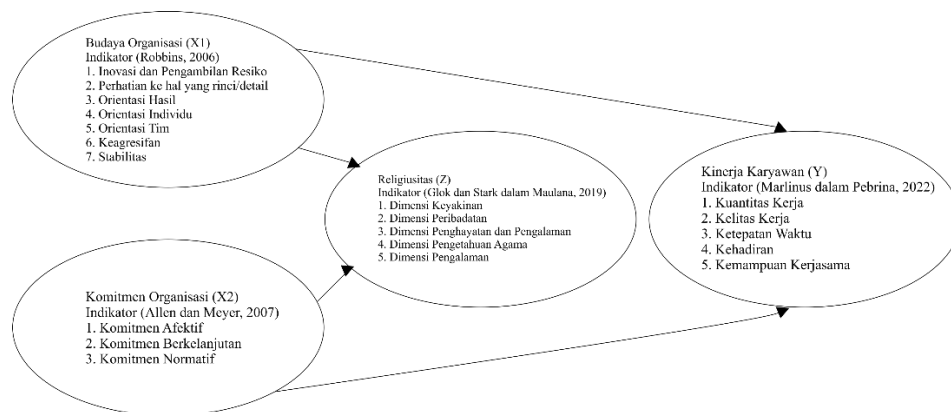
E. Definisi Operasional

Dalam hal ini, budaya organisasi perusahaan Bank Syariah Indonesia Banjarmasin merupakan seperangkat asumsi mendasar yang meliputi indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko serta indikator khusus yang agresif, berorientasi pada hasil, dan berpusat pada manusia. menjadi agresif sambil tetap tenang. Kemudian loyalitas organisasi diartikan sebagai kemauan, loyalitas, dan kebanggaan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan meningkatkan kinerja bagi perusahaan, dalam hal ini Bank Syariah Indonesia Banjarmasin. Selanjutnya dalam penelitian ini religiusitas didefinisikan sebagai keyakinan individu dalam membatasi norma-norma agama yang dianutnya dan mengimplementasikannya dalam kehidupan sehari-hari, khususnya saat bekerja di perusahaan Bank Syariah Indonesia Banjarmasin. Selain itu, kinerja karyawan berkorelasi dengan kuantitas keluaran, kualitas keluaran, ketepatan waktu keluaran, efisiensi keluaran, dan efektivitas keluaran dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji **bagaimana budaya dan komitmen perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan agama sebagai faktor pemoderasi**. Agar pembicaraan dalam penelitian lebih terarah dan untuk mencegah bias dalam proses pengumpulan data, hal ini dilakukan.

F. Kerangka Berpikir

Peneliti menggunakan kerangka berpikir dalam penelitian ini untuk memperjelas permasalahan yang diteliti. Berikut adalah kerangka berpikir penelitian:



Gambar I Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir diatas menjelaskan bahwa peneliti menggunakan variable independennya adalah BUdaya Organisasi dan Komitmen Organisasi yang disebut dengan (X1) dan (X2) sedangkan variable dependen nya adalah Kinerja Karyawan yang disebut dengan (Y), serta variable moderasi yaitu religiusistas yang disebut dengan (Z)

G. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengandalkan beberapa penelitian sebelumnya ketika menyusun penelitian ini untuk menghindari kesamaan penulisan. Penelitian ini dipengaruhi oleh penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan peneliti tercantum di bawah ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Prasetya tentang bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi kinerja pekerja, dengan fokus studi kasus yang dilakukan di PT Bank Syariah Mandiri Gowa. Investigasi dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada total empat puluh peserta. Hasil temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh konstruktif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,015 dan nilai t

hitung lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, nilai t-hitung secara signifikan lebih tinggi dari nilai signifikansi (Prasetya, 2018:hlm.7).

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita melihat pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja pekerja dengan menggunakan motivasi sebagai variabel perantara. Subjek investigasi ini adalah sebuah bisnis yang berlokasi di Malang, Jawa Timur, yang dikenal dengan nama AUTO2000 Sutoyo. Bentuk studi ini berusaha menjelaskan fenomena yang ada melalui penggunaan metodologi kuantitatif. Berdasarkan hasil kajian, bisnis berdampak positif terhadap jumlah karyawan yang bekerja di kinerja yaitu sebesar 0,542. (Sagita, 2018:hlm.6-7).
3. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Rizki Wahyuniardi, Sidik Nurjaman, dan Muhamad Rafi Ramadhan. meneliti hubungan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan produktivitas pekerja Perusahaan yang diperiksa adalah PT PLN (PERSERO) yang berlokasi di kawasan Majalaya Jawa Barat. 146 orang disurvei untuk mengumpulkan data. Di wilayah Majalaya PT PLN (PERSERO), analisis data yang dikumpulkan selama proses studi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wahyuniardi, Nurjaman, & Ramadhan, 2018:hlm.385).

Penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian lain yang telah diteliti dalam hal tema yang dibahas, khususnya pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan. Investigasi dan pendekatan semacam ini juga menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dan instrumen kuesioner. Namun penelitian ini

memanfaatkan studi kasus yang dilakukan di beberapa bank, antara lain PT Bank Syariah Indonesia Tbk Banjarmasin.

H. Metode Penelitian

Variabel pertama dan kedua dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi (X2), budaya organisasi (X1), religiusitas (Y) sebagai variabel moderasi, dan kinerja pegawai (Y) pada bank syariah sebagai variabel dependen. Banjarmasin Indonesia. Studi ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai dasar analisisnya. Selama tahap observasi penelitian, tanggapan responden terhadap kuesioner dijadikan sebagai data primer penelitian. Fokus kajian adalah bagaimana komitmen Bank Syariah Indonesia Banjarmasin terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi tercermin dalam data sekunder dari buku, makalah, dan jurnal yang digunakan bersama dengan ukuran religiusitas. sebagai unsur moderator. Proses analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji fundamental regresi linier, dan uji hipotesis.

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian didasarkan pada cara berpikir adalah:

Karyawan memanfaatkan budaya organisasi sebagai acuan tidak langsung untuk kinerja perusahaan. Budaya perusahaan yang berkembang tidak diragukan lagi akan berdampak positif pada produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan akan meningkat ketika budaya perusahaan diperbaiki (Dunggio, 2020:hlm.1-9). Penelitian Wahyudi dan Tupti menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya perusahaan (Wahyudi & Tupti, 2019:hlm.31-44). Berikut temuan peneliti mengenai pengaruh

variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (karyawan), Z (religiusitas) sebagai variabel pemoderasi:

H₁: Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BSI Banjarmasin.

H₂: Kinerja karyawan di BSI Banjarmasin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.

H₃: Religiusitas dapat memperkuat pengaruh kinerja karyawan BSI Banjarmasin

H₄: Budaya organisasi dan keyakinan agama pekerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap seberapa baik kinerja mereka di BSI Banjarmasin.

H₅: Komitmen organisasi terhadap agama berdampak positif dan substansial terhadap kinerja Kaeywan BSI Banjarmasin.

J. Sistematika Pembahasan

Informasi berikut digabungkan dalam penyusunan metodologi penelitian ini dan membentuk isi setiap bab:

Bab I Pendahuluan, meliputi sejarah dilakukannya Sejarah penelitian, pengetahuan operasional variabel, tujuan penelitian, manfaat melakukan penelitian, rumusan masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori, berisi karya-karya teoretis yang terdiri dari tinjauan umum, teori dasar, penelitian terdahulu, dan kerangka kerja. Bab ini mencakup berbagai konsep yang berkaitan dengan topik penelitian. Ide-ide ini mencakup

perbankan syariah, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Bab III Metode Penelitian, memberikan gambaran tentang proses penelitian, termasuk metode yang digunakan untuk pengumpulan data dan pendekatan atau proses lainnya.

Bab IV Hasil Penelitian, melibatkan diperlihatkan temuan data selama proses penelitian dan diberikan solusi untuk pertanyaan pada tahap perumusan masalah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap seberapa baik kinerja insan PT Bank Syariah Indonesia Tbk di Banjarmasin.

Bab V Penutup, meliputi kesimpulan dan saran atas dasar hasil penelitian yang telah didapatkan.