BAB IV

ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum

PT. Bank Syariah Indonesia atau yang disingkat dengan BSI adalah Bank Syariah yang didirikan pada 01 Februari 2021 pukul 13.00 WIB dan diresmikan oleh Presiden Jokowi. Pendirian Bank Syariah Indonesia ini adalah bagian dari upaya dan komitmen Pemerintah dalam memajukan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional yang juga secara jangka panjang akan mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia. Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan (merger) dari 3 Bank BUMN yaitu PT Bank BRIsyariah Tbk, PT Bank BNI Syariah dan PT Bank Syariah Mandiri. Dengan merger ini maka perbankan syariah di Indonesia akan menjadi lebih inovatif, lebih bermanfaat, dan lebih kuat sehingga bisa menjadi bagian dari motor pembangunan Indonesia. Adapun Visi PT. Bank Syariah Indonesia ini adalah Menjadi Salah Satu dari 10 Bank Syariah Terbesar Berdasarkan Kapitalisasi Pasar Secara Global dalam Waktu 5 Tahun ke Depan. (https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami)

B. Hasil Penelitian

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentanse
Laki – Laki	32	52,5
Perempuan	29	47,5
Total	61	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden terendah adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 29 orang (47,5%). Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 (52,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2
Data Responden berdasarkan Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentanse
SMA	10	16,4
Diploma III	15	24,6
Sarjana (S1)	34	55,7
Pascasarjana (S2)	2	3,3
Total	61	100

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Dari data karakteristik responden berdasarkan pendidikan pada tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa responden yang berpendidikan Sarajana (S1) lebih dominan, dengan rincian sebagai berikut: responden berpendidikan

SMA berjumlah 10 orang (16,4%), Diploma III sebanyak 15 Orang (24,6%), sarjana (S1) sebanyak 34 orang (55,7%), dan pascasarjana (S2) berjumlah 2 orang (3,3%), untuk jumlah responden terendah adalah responden yang berpendidikan pascasarjana yaitu sebanyak 2 orang. Sedangkan jumlah responden tertinggi adalah responden yang berpendidikan sarjana (S1) yaitu sebanyak 34. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini adalah berpendidikan sarjana (S1).

C. Hasil Jawaban Responden Varibel Budaya Kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Budaya Kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Budaya Kerja Islami dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Tanggapan Responden mengenai Budaya Kerja Islam (X)

Pertanyaan / Indikator	Skor										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin mengedepankan nilai kejujuran	0	0	0	0	28	45.9	21	34.4	12	19.7	3.7377

Saya konsisten memberikan pelayanan optimal serta memberikan perhatian serius terhadap nasabah	0	0	9	14.8	22	36.1	30	49.2	0	0	3.3443
Saya bertanggung jawab jika ada keselahan akibat kelalaian	0	0	6	9.8	22	36.1	27	44.3	6	9.8	3.5410
Berusaha bersikap amanah dalam melayani nasabah	0	0	9	14.8	18	29.5	22	36.1	12	19.7	3.6066
Petugas BSI Kantor Cabang Banjarmasin menyampaikan informasi sesuai dengan yang disampaikan	0	0	6	9.8	12	19.7	40	65.6	3	4.9	3.6557
Totaal Rata-Rata											3,57

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa, dengan jumlah responden 61 orang terhadap 5 pernyataan pada variabel Budaya Kerja (X) yaitu:

Jawaban responden terhadap pernyataan Karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin mengedepankan nilai kejujuran, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 0 responden

atau 0%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 28 responden atau 45,9% , yang menjawab setuju sebanyak 21 responden atau 34,4%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 19,7%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,73.

Jawaban responden terhadap pernyataan Saya konsisten memberikan pelayanan optimal serta memberikan perhatian serius terhadap nasabah, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden atau 14,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 responden atau 36,1% , yang menjawab setuju sebanyak 30 responden atau 49,2%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,34.

Jawaban responden terhadap pernyataan Saya bertanggung jawab jika ada keselahan akibat kelalaian, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 22 responden atau 36,1% , yang menjawab setuju sebanyak 27 responden atau 44,3%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,54.

Jawaban responden terhadap pernyataan Berusaha bersikap amanah dalam melayani nasabah, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak

9 responden atau 14,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 18 responden atau 29,5% , yang menjawab setuju sebanyak 22 responden atau 36,1%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 19,7%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60.

Jawaban responden terhadap pernyataan Petugas BSI Kantor Cabang Banjarmasin menyampaikan informasi sesuai dengan yang disampaikan, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 19,7% , yang menjawab setuju sebanyak 40 responden atau 65,6%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,65.

Budaya Kerja Islami dalam penelitian ini adalah variabel bebas X. Budaya Kerja Islami merupakan seluruh potensi iman, pikir dan zikir serta keilmuan yang dimiliki untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta, kita harus mampu menunjukkan kepada dunia bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita. (Tasmara, 2002, hal. 161)

Budaya kerja menurut Islam yang diterapkan oleh organisasi adalah SIFAT Rasulullah SAW yang merupakan singkatan dari Ṣiddiq, Istiqamah, Faṭanah, Amanah dan Tablig. (Anaticia, 2018, hal. 10)

1) Ṣiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam.
2) Istiqamah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan.
3) Faṭanah adalah sifat yang memahami, menghayati dan mengerti secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban.
4) Amanah adalah memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.
5) Tablig adalah memberikan contoh kepada orang lain untuk melaksanakan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari.

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata dari lima pertanyaan mengenai Budaya Kerja Islami adalah adalah sebesar 3,36 dengan jawaban setuju. Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
2,61 – 3,40 : Ragu-ragu
3,41 – 4,20 : Setuju
4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

D. Hasil Jawaban Responden Varibel Kinerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja

didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan / Indikator	Skor										Mean
	STS		TS		RR		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	0	0	3	4.9	15	24.6	34	55.7	9	14.8	3.8033
Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik	0	0	3	4.9	15	24.6	34	55.7	9	14.8	3.8033
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	6	9.8	12	19.7	37	60.7	6	9.8	3.7049
Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja dengan baik seperti internet, PC dan sebagainya	0	0	6	9.8	30	49.2	19	31.1	6	9.8	3.4098

sebagai penunjang pekerjaan											
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik secara mandiri	0	0	0	0	9	14.8	37	60.7	15	24.6	4.0984
Rat-rata											3,76

Sumber: Data Primer diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa, dengan jumlah responden 61 orang terhadap 5 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu:

Jawaban responden terhadap pernyataan Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 15 responden atau 24,6%, yang menjawab setuju sebanyak 34 responden atau 55,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 14,8%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80.

Jawaban responden terhadap pernyataan Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan selama ini dapat saya capai dengan baik, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden atau 4,9%, yang menjawab

ragu-ragu sebanyak 15 responden atau 24,6%, yang menjawab setuju sebanyak 34 responden atau 55,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden atau 14,8%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,80.

Jawaban responden terhadap pernyataan saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12 responden atau 19,7%, yang menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 60,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,70.

Jawaban responden terhadap pernyataan Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja dengan baik seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 30 responden atau 49,2%, yang menjawab setuju sebanyak 19 responden atau 31,1%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden atau 9,8%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,40.

Jawaban responden terhadap pernyataan Mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja dengan baik seperti internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan, dari 61 responden yang menjawab sangat tidak

setuju dan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 14,8%, yang menjawab setuju sebanyak 37 responden atau 60,7%, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 24,6%. Dengan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09.

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa, Kinerja dalam penelitian ini adalah variabel bebas Y. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Kinerja Karyawan diukur dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas biaya dan Kemandirian. Berdasarkan tabel di atas, rata-rata dari 5 pertanyaan mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 3,76 dengan jawaban Setuju. Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
2,61 – 3,40 : Ragu-ragu
3,41 – 4,20 : Setuju
4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

E. Uji Validitas

Pada pengujian ini diutamakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dilakukan pengujian Validitas. Suatu kuesioner dikatakan valid

jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan adalah valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai a = 0,05. Hasil uji validitas pertanyaan dapat penulis disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Validitas			
		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Budaya Kerja (X)	X1	0,807	0,252	0,000	Valid
	X2	0,897	0,252	0,000	Valid
	X3	0,887	0,252	0,000	Valid
	X4	0,911	0,252	0,000	Valid
	X5	0,866	0,252	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,886	0,252	0,000	Valid
	Y2	0,886	0,252	0,000	Valid
	Y3	0,861	0,252	0,000	Valid
	Y4	0,876	0,252	0,000	Valid
	Y5	0,652	0,252	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas ada dapat dijelaskan bahwa, isntrumen yang dipakai peneliti dapat dikatakan valid, jika r hitung lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel untuk tingkat signifikansi 5% (p=0,05) dapat dicari derajat kebebasannya

(df) adalah N-2, dimana N adalah jumlah sampel responden, maka N-2 = 61-2 = 59. Nilai rtabel dari df = 59 adalah 0,252 pada taraf signifikansi 5% (0,05). Maka berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir item pertanyaan baik variabel x dan y dapat dinyatakan valid. memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.

F. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Reliability
Budaya Kerja (X)	0,920	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah (2021).

Dari hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarkan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki *Cronbach's*

Alpha lebih besar dari 0,60 untuk varibael Budaya Kerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,920 dan variabel Kinerja Karyawan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893.

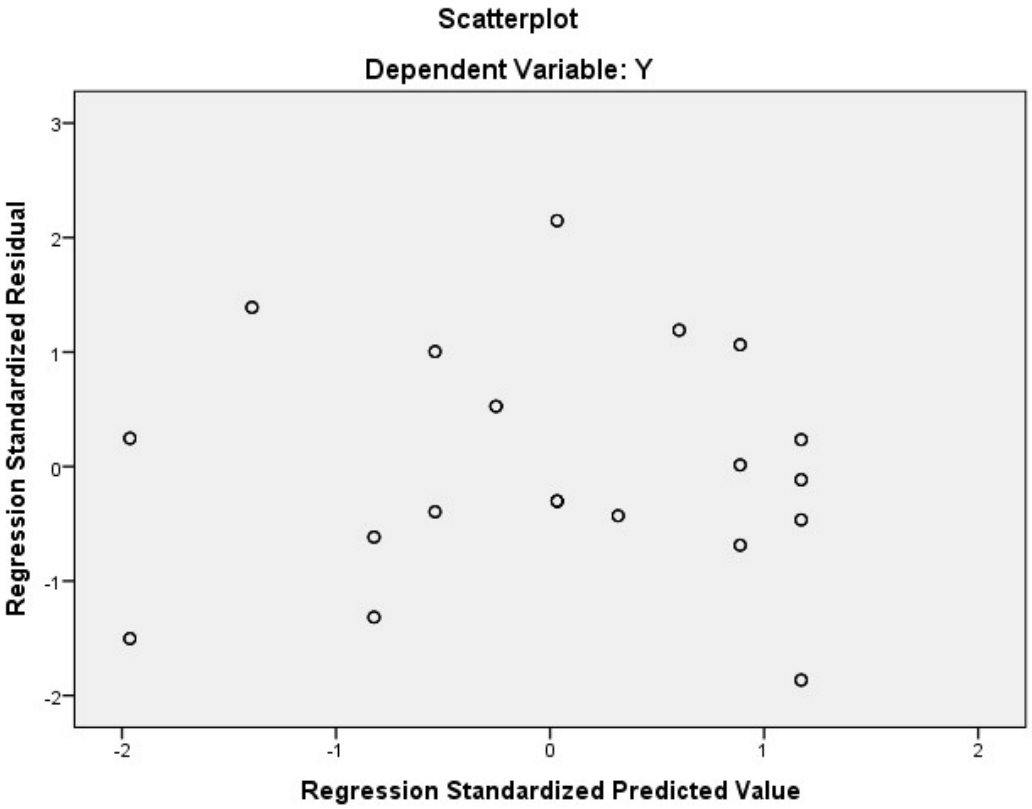
G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain. Suatu penelitian dinyatakan bebas masalah heterokedastisitas jika data pada scatterplot menyebar tidak beraturan. Jika varian dari pengamatan lainya tetap, maka disebut homoskedasitas. Sedangkan apabila varianya berbeda dari suatu pengamatan ke pengamatan lainya disebut dengan gejala heterodasitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heterodasitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

1. Titik – titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik – titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu

Untuk Lebih Jelas lihat Gambar berikut ini :



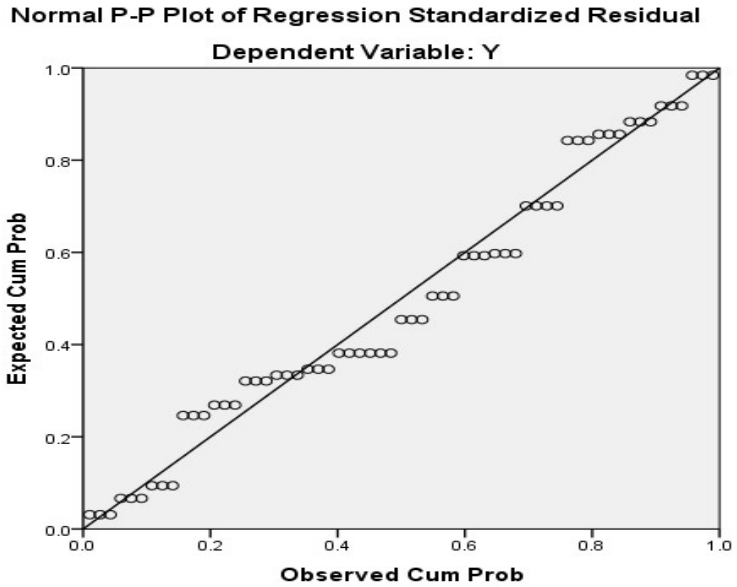
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterodasitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Distribusi normal

membentuk suatu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikut garis normalnya (Ferdinand,2012) Suatu penelitian dinyatakan terdisitribusi normal, jika residualnya bergerak seiring dengan kurva normal.



Gambar 4.2 Uji Normalitas
Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas karena residual data bergerak seiring dengan kurva normal, maka penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal. Maka grafik tersebut layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan suatu model penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang ada.

Tabel 4.7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413[a]	.171	.157	2.85741

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Tabel model summary terlihat nilai Nilai R dengan nilai sebesar 0,413 atau 41,3% adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel Budaya Kerja Islami (X) dengan variable Kinerja (Y). Dari Tabel model summary terlihat nilai Nilai R Square nilai sebesar 0,171 atau dengan kata lain 17,1%, yang menunjukkan model variabel budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,1%, Sedangkan sisanya (100%-17,1% = 82,9%) dijelaskan oleh faktor lain, dimana peneliti tidak melakukan penelitian faktor tersebut.

H. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8

Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.260	1.916		6.398	.000
	X	.367	.105	.413	3.487	.001

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Y = 12,260, + 0,367 X +e

Dimana

Y = Kinerja

X = Budaya Kerja Islami

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa :

Nilai koefisien regresi variabel X Budaya Kerja Islami sebesar 0,367 atau memiliki nilai positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel Budaya Kerja Islami terhadap variabel Kinerja BSI Kantor Cabang Banjarmasin.

I. Uji Hipotesis

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis :

1. Uji-t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikasi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.260	1.916		6.398	.000
	X	.367	.105	.413	3.487	.001

Sumber : Data Diolah Penulis 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa, nilai t tabel dengan nilai ketentuan a= 0,05 dan df = (61-2) = 59, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,671. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 3,487, di artikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,487 > 1,671. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. = 0,001 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya dari t hitung > t tabel, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha Diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di BSI KC Banjarmasin.

J. Hasil Pembahasan

Hipotesis yang berbunyi Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengujian

menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang artinya hipotesis Ha diterima.

Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja dalam BSI Kantor Cabang Banjarmasin akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam BSI Kantor Cabang Banjarmasin implementasi Budaya Kerja dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan Budaya Kerja Islami. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena Budaya Kerja Islami yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan BSI Kantor Cabang Banjarmasin merasakan Budaya Kerja Islami yang kuat. Penelitian ini mengimplikasikan manajemen BSI Kantor Cabang Banjarmasin harus bisa memberikan solusi ketika karyawan menghadapi terkait dengan Budaya Kerja Islami. Kesuksesan organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, dimana salah satunya adalah faktor Budaya Kerja Islami yang berfungsi sebagai kekuatan, penggerak dalam pencapaian tujuan, dan pembeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Apabila sebuah organisasi memiliki karyawan yang masih aktif, maka dapat diindikasikan sebagai bukti bahwa organisasi tersebut telah mampu dan sukses dalam memfungsikan Budaya Kerja Islami sebagai perekat di dalam kegiatan organisasi setiap harinya serta sebagai pengikat kekompakan antara individu dalam organisasi.

Budaya kerja islam berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir serta keilmuan yang dimiliki untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta, kita harus mampu menunjukkan kepada dunia bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan di sekitar kita. (Tasmara, 2002, hal. 161)

Komitmen seluruh karyawan yang dimulai dari pemimpin pucak hingga karyawan lapisan terbawah merupakan persyaratan mutlak bagi terpeliharanya budaya perusahaan. Jika komunikasi antar karyawan berjalan baik, hubungan satu bagian dengan bagian lain berjalan baik, dengan sistem dan prosedur yang standar dan terukur maka akan terbentuk tim kerja yang solid, kompak, dan peduli satu sama lain. (Fahmi & dkk, 2014, hal. 153). Fungsi budaya kerja dalam (Robbbins & Judge, 2008, hal. 262) menyatakan bahwa budaya memeliki sejumlah fungsi dalam sebuah organisasi, yaitu:

1) Berperan sebagai penentu batas-batas, artinya budaya menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya
2) Memuat rasa identitas anggota organsisasi
3) Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu
4) Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial
5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan menjadi semakin penting di tempat kerja saat ini, ketika organisasi terus memperluas rentang kendali, meratakan struktur, memperkenalkan tim, mengurangi formalisasi dan memberdayakan karyawan mereka, makna bersama yang diberikan oleh budaya yang kuat memastikan bahwa setiap orang dituntun ke arah yang sama.