

**PENGARUH NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP BUDAYA KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (**S.E**)  
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Palopo

Oleh

**ISRA**

**NIM 15.0402.0113**

Dibimbing Oleh

**Muzayyana Jabani, ST., M.M**

**Dr. Takdir, SH., M.H.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PALOPO  
2019**

**PENGARUH NILAI-NILAI ISLAM TERHADAP BUDAYA KERJA  
KARYAWAN BANK SYARIAH MANDIRI KOTA PALOPO**



**IAIN PALOPO**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri Palopo

Oleh

**ISRA**

NIM 15.0402.0113

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PALOPO  
2019**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Nilai-Nilai Islam terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo**” yang ditulis oleh **ISRA**, dengan **NIM 1504020113** Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, yang *dimunqasyahkan* pada hari **senin 2 September 2019** bertepatan dengan **2 Muharram 1441 H**, sesuai dengan catatan dan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

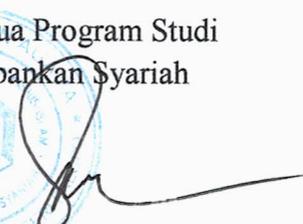
**Palopo, 18 September 2019 M**  
**18 Muharram 1441 H**

### TIM PENGUJI

- |                                       |                   |         |
|---------------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M.             | Ketua Sidang      | (.....) |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, M.A.     | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Burhan Rifuddin, S.E., M.M.        | Penguji I         | (.....) |
| 4. Dr. H. Muammar Arafat, S.H., M. H. | Penguji II        | (.....) |
| 5. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.      | Pembimbing I      | (.....) |
| 6. Dr. Takdir, S.H., M.H.             | Pembimbing II     | (.....) |

### Mengetahui

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
  
**Dr. Hj. Ramlah M, M.M.**  
NIP. 19610208 199403 2 001

  
Ketua Program Studi  
Perbankan Syariah  
  
**Hendra Safri, S.E., M.M**  
NIP. 19861020 201503 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isra  
Nim : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul : “Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.”

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau dipublikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada didalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia sanksi atas perbuatan saya tersebut.

Palopo, 27 Juli 2019  
Yang membuat pernyataan,



**ISRA**  
**NIM. 15 0402 0113**

## NOTA DINAS PENGUJI

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :  
Ha : Skripsi  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO  
Di-  
Palopo

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

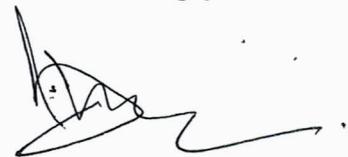
Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Isra  
NIM : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo."

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diseminarkan.  
Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Penguji I



**Burhan Rifuddin, SE., MM**  
NIP. 19670311 199803 1 001

## NOTA DINAS PENGUJI

Palopo, 27 Juli 2019

Lamp :  
Ha : Skripsi  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO  
Di-

Palopo

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

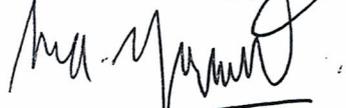
Nama : Isra  
NIM : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo."

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diseminarkan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Penguji II



**Dr. H. Muammar Arafah Yusmad, SH., MH**  
NIP. 19731118 200312 1 003

## PERSETUJUAN PENGUJI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo”, yang ditulis oleh:

Nama : Isra  
Nim : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Disetujui untuk diujikan pada ujian seminar *Munaqasyah*  
Demikian untuk proses selanjutnya.

Palopo, 27 Juli 2019

Penguji I



**Burhan Rifuddin, SE., MM**  
NIP. 19670311 199803 1 001

Penguji II



**Dr. H. Muammar Arafah Yusmad, SH., MH**  
NIP. 19801004 200901 1 007

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 03 Mei 2019

Lamp :  
Ha : Skripsi  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO  
Di-  
Palopo

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Isra  
NIM : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo."

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diseminarkan.  
Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing I

  
**MUZAYYANA JABANI, ST., M.M**  
NIP. 197501104200501 2 003

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Palopo, 03 Mei 2019

Lamp :  
Ha : Skripsi  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO  
Di-

Palopo

*Assalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Setelah melakukan bimbingan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

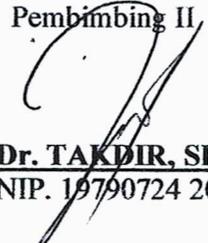
Nama : Isra  
NIM : 15 0402 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Prodi : Perbankan Syariah  
Judul : "Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo."

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diseminarkan.

Demikian untuk diproses selanjutnya.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.*

Pembimbing II

  
**Dr. TAKDIR, SH., M.H.**  
NIP. 19790724 200312 1 002

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Nilai-Nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.”, yang ditulis oleh:

Nama : Isra  
Nim : 15 0302 0113  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Perbankan Syariah

Disetujui untuk diujikan pada ujian seminar hasil  
Demikian untuk proses selanjutnya.

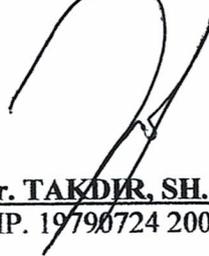
Palopo, 03 Mei 2019

Pembimbing I



MUZAYYANA JABANI, ST., M.M  
NIP. 197501104200501 2 003

Pembimbing II



Dr. TAKDIR, SH., M.H.  
NIP. 19790724 200312 1 002

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PENGUJI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PENGUJI.....</b>	<b>v</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN DAN SIMBOL .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Hipotesis.....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	5
F. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>7</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
B. Kajian Pustaka.....	8

1. Pengertian Nilai-nilai Islam .....	8
2. Pembagian Nilai-nilai Islam.....	11
3. Budaya Kerja.....	18
C. Kerangka Pikir .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Sumber Data .....	30
E. Teknik Pengolaan dan Analisis Data .....	30
1. Skala pengukuran .....	31
2. Uji Instrumen .....	32
3. Uji Asumsi Klasik.....	33
4. Analisis Regresi Sederhana.....	35
5. Uji Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
B. Karakteristik Responden .....	46
C. Nilai-Nilai Islam.....	48
D. Budaya Kerja.....	49
E. Hasil Penelitian.....	50
1. Uji Asumsi Klasik .....	50
2. Analisis Regresi Sederhana .....	53
3. Uji Hipotesis Penelitian.....	54
F. Pembahasan .....	55
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## ABSTRAK

Nama : Isra  
NIM : 15 0402 0113  
Judul : Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Kerja Karyawan  
Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

---

Kata kunci : Nilai-nilai Islam dan Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan karena tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu kurangnya penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja. Para pihak perusahaan baik pimpinan maupun karyawan biasa cenderung mengutamakan pekerjaan dibandingkan pengamalan nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai Islam terhadap budaya kerja karyawan bank syariah. Hal tersebut dimaksudkan agar pihak manajemen mampu memberikan kebijakan dan keputusan yang baik bagi karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan angket sebagai instrumen penelitian untuk mendapatkan data dari 30 orang responden. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *IBM SPSS statistics 22* sebagai alat analisis.

Berdasarkan hasil uji secara pasial, variabel nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap budaya kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,326 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,995 atau  $6,326 > 1,995$  dan nilai signifikan Nilai-nilai Islam  $0,00 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap Budaya kerja karyawan BSM KCP Palopo.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan karena tingkat produktivitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang ditunjukkan karyawan atas pekerjaan yang telah dia lakukan. Kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai yang digunakan dalam suatu perusahaan. Adanya kesesuaian nilai pribadi dengan perusahaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, jumlah upah, serta promosi jabatan merupakan beberapa hal yang menjadi bagian dari kepuasan kerja.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi dapat membentuk kepercayaan dan membantu dalam pengembangan kinerja karyawan sehingga berkaitan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja dan adanya komitmen organisasi yang dipegang oleh karyawan. Selain budaya organisasi, faktor pendorong penting dalam mencapai kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja adalah karyawan yang berkualitas dan hal tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja perusahaan. Produktivitas karyawan mungkin akan lebih optimal apabila mereka berkomitmen pada organisasi. Daya atau

kemampuan seorang karyawan untuk mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu organisasi juga ditunjukkan melalui komitmen organisasinya. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pekerja terhadap organisasi.

Perbankan syariah di Kota Palopo saat ini menunjukkan perkembangan yang signifikan, dilihat dari jumlah nasabahnya yang terus meningkat dan produk-produk yang ditawarkan berbeda dengan perbankan konvensional semakin dikenal oleh masyarakat. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu bank syariah di kota Palopo yang telah beroperasi dan dikenal oleh masyarakat terutama kalangan Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Palopo. Semakin dikenalnya Bank Syariah Mandiri Kota Palopo tentu saja mempengaruhi tingkat jumlah karyawan untuk melayani nasabah. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo diketahui bahwa karyawan bank syariah tersebut memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik dilihat aspek lingkungan kerja, kesesuaian gaji, dan tingkat jabatan karyawan serta terdapat peningkatan jumlah karyawan setiap tahunnya pada bank tersebut.

Berikut ayat yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Allah swt. berfirman dalam Q.S. At-taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

**Terjemahnya :**

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105).<sup>1</sup>

Ayat ini menjelaskan perintah bagi manusia untuk tekun dan bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga pekerjaan yang dilakukan bernilai pahala serta mendapat ridho dari Allah SWT. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan sungguh-sungguh akan mendapat penilaian yang baik dan mendapat umpan balik dari pimpinan perusahaan yang tergabung dalam struktur organisasi. Umpan balik yang diterima oleh karyawan akan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukannya. Sehingga, apabila karyawan bekerja dengan baik maka umpan balik yang diterimanya akan baik sehingga kepuasan kerjanya akan meningkat. Sedangkan apabila karyawan bekerja dengan buruk maka umpan balik yang diterimanya akan buruk pula sehingga tingkat kepuasan kerjanya akan menurun.

Selanjutnya firman Allah swt. dalam Q.S. Ar-rad ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۚ ١١

#### **Terjemahnya :**

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang

<sup>1</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 204.

ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (QS. Ar-Rad ayat 11).<sup>2</sup>

Ayat ini menyebutkan bahwa Allah swt. Menentukan para malaikat untuk setiap orang yang hemat dan menjaganya dari setiap bahaya dan musibah. Tapi, oleh karena seluruh alam ini adalah makhluk Allah, dan setiap peristiwa sesuai dengan kehendak-Nya, maka al-qur’an menyebut peristiwa alami sebagai hubungan Allah. Oleh karena itu, malaikat melindungi kita dari musibah yang berlaku diluar kita.

Ayat diatas juga menjelaskan bahwa “*nasib kalian*”, “*umat manusia*”, baik individu maupun secara sosial berada ditangan manusia itu sendiri dan agar manusia tidak berharap Allah akan menyerahkan urusan nasib ini kepada malaikat. Seandainya akan terjadi perubahan dalam sistem masyarakat seperti kondisi perubahan masyarakat yang rusak menjadi masyarakat baik dan sistem kejujuran dan kezhalian, maka harusnya manusia tidak menunggu mukjizat Allah.

Dari ayat di atas dikaitkan dengan kepuasan kerja dapat dimaknai bahwa setiap orang atau karyawan dapat mengubah nasibnya sendiri atau dapat merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam pekerjaannya jika mereka berusaha bersungguh-sungguh dalam bekerja, artinya apa yang diterima oleh karyawan selama bekerja sesuai dengan apa yang mereka lakukan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan.

Dari ibn Umar radiyallahu ‘ anhu berkata dalam hadist thabrani :

---

<sup>2</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur’an dan Terjemahnya*. (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمَأْمُومِينَ حَتَّىٰ حَتَرَ رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ

**Terjemahnya :**

“Sesungguhnya Allah swt. mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat”. (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380)<sup>3</sup>

Hadist di atas adalah dalil sekaligus motivasi untuk selalu bekerja. Hadist tersebut menjelaskan bahwa Allah swt. sangat menyukai seorang muslim yang bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Jelaslah betapa bekerja dalam Islam merupakan hal yang mulia untuk dilakukan. Islam mengajarkan bahwa dalam hidup ini sudah seharusnya kita bekerja keras. Allah sangat menghargai orang-orang yang bekerja keras dalam hidupnya.

Dari Amirul Mukminin, Abu Hafsh ‘Umar bin Al-Khattab *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata bahwa ia mendengar Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَىٰ فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصَيِّبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَنْكِحُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَىٰ مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ

**Terjemahnya :**

“Sesungguhnya setiap amalan tergantung pada niatnya. Setiap orang akan mendapatkan apa yang ia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya untuk Allah dan Rasul-Nya. Siapa yang hijrahnya karena mencari dunia atau karena wanita yang dinikahinya, maka hijrahnya kepada yang ia tuju.” [HR. Bukhari, no. 1 dan Muslim, no. 1907].<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Rizka Maulan, “Etika Dan Akhlak Bekerja Dalam Islam,” Official Website of Rikza Maulan, Lc., M.Ag. <http://rikzamaulan.blogspot.co.id/2009/01/etika-dan-akhlak-bekerja-dalam-islam.html> (11 April 2018)

<sup>4</sup> Muhammad Abduh Tusaikal, *Hadis Al-Arbain An-Nawawiyah 01: Setiap Amal Tergantung Pada Niat*. (Yogyakarta : Rumaysho, 2017), h. 1.

Hadis ini menjelaskan bahwa setiap amalan benar-benar tergantung pada niat. Dan setiap orang akan mendapatkan balasan dari apa yang ia niatkan. Balasannya sangat mulia ketika seseorang berniat ikhlas karena Allah, berbeda dengan seseorang yang berniat beramal hanya karena mengejar dunia seperti karena mengejar wanita. Contohnya niat dalam melakukan pekerjaan. Ada yang melakukan pekerjaan dengan niat karena Allah dan ada pula yang melakukan pekerjaan semata-mata karena mengejar dunia. Jika dalam melakukan suatu pekerjaan didasari dari niat untuk beribadah kepada Allah swt. maka setiap pekerjaan kita akan mendapat pahala sedangkan yang melakukannya hanya karena dunia maka hanya akan mendapat kesenangan dunia saja. Maka dalam hal ini kepuasan kerja yang sebenarnya dapat di raih dengan meniatkan setiap pekerjaan hanya karena Allah swt.

Adanya perbedaan tingkat kepuasan pada setiap orang dalam bekerja menarik minat peneliti untuk mengetahui pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo sehingga peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karwayan Bank”**

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?

2. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?
3. Apakah budaya dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo?

### **C. Hipotesis**

Hipotesis yang peneliti rancang berdasarkan dari tujuan penelitian, hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah :

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan  
 $H_1$  : Ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan komitmen oraganisasi terhadap kepuasan kerja karyawan  
 $H_1$  : Ada pengaruh signifikan komitmen oraganisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
3.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan  
 $H_1$  : Ada pengaruh signifikan secara simultan budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
----------	----------	-----------

Budaya Organisasi	Seperangkat aturan atau sistem nilai dan norma yang di anut oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam membentuk perilaku anggota serta mengarahkan dalam mengatasi masalah yang kemungkinan muncul akibat terjadinya suatu perubahan.	Stephen P. Robbins, 2003 : 1. Inisiatif individual 2. Pengarahan 3. Integrasi 4. Dukungan manajemen 5. Kontrol 6. Pola Komunikasi.
Komitmen Organisasi	Tingkat kepercayaan berdasarkan identifikasi individu, penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja dan keyakinan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Menurut Mowday : 1. Penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi 2. Keinginan karyawan untuk bekerja keras 3. Hasrat karyawan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi
Kepuasan Kerja	Keadaan emosional atau cerminan perasaan individu terhadap kesesuaian penghargaan yang ia terima berdasarkan hasil pekerjaan	The minesota Satisfaction Questionnaire : 1. Kondisi kerja 2. Kesempatan untuk maju

	yang telah dilakukannya.	3. Kebebasan untuk menggunakan pertimbangan sendiri 4. Memuji karena telah melakukan pekerjaan baik 5. Perasaan atas penyelesaian. <sup>5</sup>
--	--------------------------	---

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas cakrawala berpikir pembaca serta dapat menarik minat pembaca untuk meneliti aspek dari konsep budaya dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

<sup>5</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ed. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 140.

## 2. Manfaat praktis

Sebagai masukan bagi para pengambil keputusan Bank syariah dikota palopo dalam membuat keputusan, khususnya dalam hubungan budaya, komitmen dan kepuasan kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### *A. Penelitian Terdahulu yang Relevan*

Penelitian yang dimaksud guna menghindari kesamaan objek penelitian dan untuk menentukan letak perbedaan dengan penelitian yang pernah ada.

1. Andi Hastono (2015) dengan judul skripsi “Nilai-nilai Islam Pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa perusahaan yang menjiwai keseharian perusahaan. Bank Syariah Mandiri hadir untuk mengkombinasikan idealism usaha dengan nilai-nilai Islam.<sup>1</sup> Persamaan penelitian yaitu keduanya meneliti variabel nilai-nilai Islam pda budaya organisasi. Sedangkan perbedaan penelitian yaitu terletak pada jenis penelitian dan teknik pengumpulan data.

2. Amin Wahyudi (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan budaya kerja Islami berpengaruh terhadap performansi kerja staf di perguruan tinggi Surakarta.<sup>2</sup> Persamaan penelitian yaitu keduanya meneliti variabel nilai-

---

<sup>1</sup>Andi Hastono.”Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat”. Dalam skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, h.5

<sup>2</sup>Amin Wahyudi.”*Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Kerja Islami terhadap Performansi Staf Perguruan Tinggi Surakarta dengan Basis Institusi Sebagai Variabel Moderating*” dalam Jurnal Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 3 No.1 Tahun 2016, h. 14

nilai Islam. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian dan penelitian Amin Wahyudi menggunakan variabel moderating.

3. Ima Amaliah, Aan Julia dan Westi Riani (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai agama Islam terbukti secara statistik berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung. Sementara itu, etika kerja Islam terbukti berpengaruh positif dan langsung terhadap kinerja pegawai usaha kecil di Kota Bandung.<sup>3</sup> Persamaan penelitian yaitu keduanya meneliti variabel nilai-nilai Islam. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan budaya kerja sebagai variabel dependennya bukan kinerja kerja.

## ***B. Kajian Pustaka***

### **1. Pengertian Nilai-nilai Islam**

Nilai-nilai Islam adalah Sifat-sifat atau hal-hal yang ada dalam Al-Quran sebagai dasar penentu tingkah laku seseorang yang berguna bagi kemanusiaan untuk bekal hidup di dunia dan akhirat.<sup>4</sup>

Nilai-nilai Islam adalah prinsip yang diyakini berdasarkan sumber ajaran Islam yaitu Al- Quran dan Al- Hadits sebagai pedoman dalam berperilaku seseorang untuk mencapai keridhoaan Allah SWT di dunia dan akhirat. Kemudian di dalam Al- Quran dan Al- Hadits mencakup tiga aspek mendasar sebagai tujuan hidup manusia yaitu aqidah, ahklak, dan ibadah.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>Ima Amaliah DKK, “Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja”, *MIMBAR*, Vol. 29, No. 2 Desember 2013, h. 9

<sup>4</sup>Syarah Padmawati, *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi SI Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007), hlm., 24.

<sup>5</sup>Andi Hastono, *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, (Skripsi SI Manajemen Dakwah, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009), h.27.

Aqidah tidak akan jauh dari perkara keimanan, kemudian *akhlak* sebagai wujud perilaku etika dan perbuatan dan *ibadah* wujud perbuatan dari iman. Mencerminkan nilai-nilai Islam pada seluruh kebiasaan dalam berperilaku adalah termasuk *ibadah*. Maka dari itu, kebiasaan dan budaya tersebut adalah budaya *khasanah* atau baik.

Nilai-nilai Islam merupakan setiap keyakinan yang diwujudkan dengan ibadah sesuai budaya dan kebiasaan yang ada. Kesesuaian antara budaya yang diakui organisasi atau perusahaan dapat dikehendaki, tergantung pada kemauan dan nilai yang dimiliki individu masing-masing.<sup>6</sup>

Islam sebagai Agama, menurut ajaran yang bersifat universal dan komperatif. Universal artinya bersifat umum, dan komprehensif artinya mencakup seluruh bidang kehidupan manusia. Maka tidak ada satu aspek kehidupan manusia yang terlepas dari ajaran Islam, termasuk aspek ekonomi yang didalamnya terdapat aspek perhubungan aspek perbankan. Satu perkembangan lain perbankan syariah di Indonesia pasca reformasi adalah diperkenalkannya konversi cabang bank umum konvensional menjadi cabang Syariah. Islam mendorong masyarakat kearah usaha nyata dan produktif. Islam mendorong masyarakat untuk melakukan investasi dan melarang menggunakan uang. Hal yang paling menonjol yang membedakan antara bank konvensional dengan bank syariah adalah adanya bunga, bagi hasil, dan keberadaan DSN dan DPS.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Destika Primasari, *Skripsi* “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Tabungan Ib Hasana Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Syariah Kcp Ungaran”. (Jurusan Perbankan Syariah IAIN Sataliga : 2016)

<sup>7</sup>Sari dan Sonya Ika Nurita, *Skripsi* “Pengaruh Atribut Produk dan Penerapan Nilai Islam Terhadap Loyalitas Nasabah”, (Jurusan Perbankan Syariah : Tulung Agung, 2011).

Fungsi utama Dewan Syariah Nasional (DSN) adalah mengawasi produk-produk lembaga keuangan syariah agar sesuai dengan syariah Islam. DSN dapat memberi teguran kepada lembaga keuangan syariah jika lembaga yang bersangkutan menyimpan dari garis panduan yang telah ditetapkan.<sup>8</sup>

Peran utama para ulama dalam Dewan Pengawas Syariah adalah mengawasi jalannya operasional bank sehari-hari agar selalu sesuai dengan ketentuan-ketentuan syariah. Tugas lain dari DPS adalah meneliti dan membuat rekomendasi produk baru dari bank yang diawasinya. Dengan demikian DPS bertindak sebagai penyarin pertama sebelum suatu produk diteliti kembali dan Fatwakan oleh Dewan Syariah Nasional. Menurut UU No. 10 Tahun 1998 tentang perubahan UU No.7 tahun 1992 tentang perbankan, disebut bahwa Bank syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lintas pembayaran.

Muhammad Abdul Manan berpendapat bahwa, *Islamic economic a social sciens with studies the economis problems of a people imbued with the value islami* (ilmu pengetahuan social ia mempelajari masalah-masalah ekonomi rakyat yang di ilhami oleh nilai-nilai Islami). Penerapan sistem ekonomi Islam dalam suatu Negara secara *kaffah*. Penerapan sistem ekonomi Islam juga bertujuan untuk menghidupkan nilai-nilai Islam dalam seluruh kegiatan ekonomi dalam menyelamatkan moral ummat dari paham materialisme hedonisme.

Nilai merupakan kualitas dari sesuatu yang membuat sesuatu itu disukai, diinginkan, dimanfaatkan, berguna atau dapat menjadi objek kepentingan. Nilai

---

<sup>8</sup> Muhammad Syafi'I Antonio, *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta: Gema Insani, 2001), h.32

juga merupakan apa yang dihargai, dinilai tinggi atau dihargai sebagai suatu kebaikan. Misalnya dalam konteks keagamaan, nilai merupakan konsep mengenai penghargaan tinggi yang di berikan oleh warga masyarakat kepada beberapa masalah pokok dikehidupan keagamaan yang bersifat suci sehingga menjadi pedoman tingkah laku masyarakat bersangkutan. Nilai- nilai Islam merupakan kumpulan dari prinsip- prinsip hidup, ajaran-ajaran tentang manusia seharusnya menjalankan kehidupannya di dunia ini.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, nilai-nilai Islam adalah sifat-sifat (hal-hal) dari ajaran islam yang penting atau berguna bagi kemanusiaan. Nilai-nilai Islam bukan hanya mengatur dengan Allah, tapi juga hubungan antara manusia dengan manusia lainnya serta hubungan manusia dengan alam.

## **2. Pembagian Nilai-nilai Islam**

Umat Islam dalam kehidupan modern ini menghadapi tantangan yang cukup berat. Di suatu sisi, ummat Islam harus mampu mengikuti perkembangan global dibidang ekonom, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara di sisi lain, ummat Islam harus berpegang teguh pada ketentuan yang ada dalam Syariah. Ummat Islam harus mampu bertahan di era globalisasi dengan berpedoman pada Nilai-nilai Islam.

Ema Salma dalam penelitiannya yang berjudul “*Nilai-nilai Islam dalam Bank Berbasis Syariah*” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Nilai-nilai Islam dilaksanakan berdasarkan arahan dari Dewan Pengawas Syariah dengan berdasar pada fungsi-fungsi manajemen (POAC), yaitu; Planing (Perencanaan), Organizing (Pengorganisasian), Actuating (Pelaksanaan), dan

Controlling (Pengawasan). Dan nilai-nilai Islam yang terdapat pada Bank Syariah Cabang Kota Makassar terbagi atas 3 (tiga) yaitu; (1) Keadilan merupakan suatu tindakan atau keputusan yang diambil berdasarkan kebenaran. (2) Kesederajatan merupakan suatu kondisi dimana dalam perbedaan dalam keragaman yang ada memiliki suatu kondisi dimana dalam perbedaan dan keragaman yang ada memiliki satu kedudukan yang sama dan satu tingkat. (3) Kejujuran yang merupakan sebuah kunci dan menjadi sebuah komitmen bagi Bank Syariah dalam mengelola usahannya.<sup>9</sup>

*Al-a'dalah* (Keadilan) dalam KBBI memiliki arti : sama berat, tidak berat sebelah dan tidak memihak<sup>10</sup>. Ada 3 prinsip pokok keadilan menurut Adam Smith, yaitu: 1. Prinsip *No Harm* yaitu prinsip tidak merugikan orang lain 2. *Prinsip No intervention* yaitu prinsip tidak ikut campur tangan, 3. Prinsip pertukaran yang adil<sup>11</sup>. Keadilan merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa dalam suatu perjanjian/akad menuntut setiap pihak harus melakukan yang benar dalam mengungkapkan kehendak, keadaan dan memenuhi semua kewajibannya. Perjanjian harus senantiasa mendatangkan keuntungan yang adil dan seimbang serta tidak boleh mendatangkan kerugian yang adil dan seimbang serta tidak boleh mendatangkan kerugian bagi salah satu pihak. Dalam sisi ekonomi, keadilan dapat juga dipahami sebagai konsep persaudaraan dan

---

<sup>9</sup> Ema Salma “*Nilai-nilai Islam pada Bank berbasis Syariah Studi Kasus BNI Syariah Makassar* “. (Jurusan Manajemen dakwah : UIN Makassar : 2016)

<sup>10</sup> KBBI, [kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Adil](http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Adil).

<sup>11</sup> <http://hadasiti.blogspot.co.id/2012/11/teori-keadilan-menurut-para-ahli.html?m=1>

perlakuan yang sama bagi setiap individu dalam masyarakat dan dihadapan hukum di imbangi dengan keadilan ekonomi<sup>12</sup>.

Sebagai dimensi horizontal, keseimbangan harus ditegakan di semua aspek kehidupan social melalui komitmen dan upaya kerja keras (*jihad*).Hal ini merupakan penyatuan komitmen moral setiap individu di dalam masyarakat untuk mewujudkan suatu keseimbangan dalam seluruh aspek kehidupan.Berbeda dengan konsep ilmu Ekonomi konvensional, yang menganggap bahwa komitmen etika maupun normative itu tidak ada, artinya bebas nilai. Aksioma ini (Naqvi,1985) memiliki beberapa implikasi bagi sistem Ekonomi Islam. *Pertama*, konsumsi, produksi dan distribusi harus terhindar dari konsentrasi kekuatan di tangan sebagai kecil orang, artinya penghapus eksploitasi. Perusahaan Negara mempunyai peranan penting dalam hal itu,sehingga harus didorong secara ekonomis baik sudut pandang efisiensi maupun kesejahteraan. Kedua, kondisi perekonomian yang tidak konsisten dengan distribusi pendapatan dan kekayaan yang dinilai secara Islam terbaik, akan dihilangkan, idealnya yang terbaik itu adalah absolute income equality, yang merupakan suatu posisi ditolak oleh kebanyakan ahli ekonomi Muslim. Distribusi awal kekayaan dan pendapatan haruslah adil,karena sistem Islam akan menuntut terjadinya pemaksimalan kesejahteraan total, tidak hanya sekedar kesejahteraan marjinal (*pareto optimal*). Artinya, bahwa ketimpangan bruto distribusi pendapatan dan kekayaan juga bertentangan dengan cita-cita Islam.Ketiga, membatasi hak-hak individu untuk memiliki kekayaan secara tidak terbatas.Hal ini penting, karena tidak satu

---

<sup>12</sup> Ahmad Ihfam Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2010). h. 396

program pun ekonomi yang diarahkan pada keadilan social berhasil tanpa ada pembatasan kekayaan swasta secara substansial. Sebaliknya, hak milik kekayaan itu didasarkan pada konsep perwalian (*trusteeship*). Oleh karena itu, sekalipun hak memiliki kekayaan oleh swasta diakui, namun dibatasi agar ada jalan bagi kepemilikan kolektif dan umum, hal itu sejalan dengan prinsip manusia secara keseluruhan adalah khalifah Allah SWT.<sup>13</sup>

*Al-musawah* (kesederajatan) dalam KBBI memiliki arti sejajar (sama tinggi atau sebagainya), sama tingkatnya (kedudukan dan sebagainya) dan sepadan<sup>14</sup>. Kesederajatan merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa para pihak mempunyai kedudukan yang sama (*bargaining position*) sehingga dalam menentukan *term and condition* dari suatu akad/perjanjian setiap pihak mempunyai kesetaraan dan kedudukan yang seimbang.

*As-shidq* (kejujuran) dalam KBBI memiliki arti berbohong (berkata apa adanya), tidak curang tulus dan ikhlas<sup>15</sup>. Menurut Sumani dan Haryanto jujur adalah menyatakan apa adanya, terbuka, konsisten antara yang dikatakan dan dilakukan, berani karena benar, dapat dipercaya dan tidak curang<sup>16</sup>. Kejujuran merupakan asas atau nilai-nilai yang mengatur bahwa dalam perjanjian atau akad setiap pihak harus berlaku jujur dan benar. Di dalam Islam, setiap orang dilarang melakukan kebohongan dan penipuan, karena dengan adanya kebohongan atau penipuan sangat berpengaruh dalam keabsahan perjanjian atau akad.

---

<sup>13</sup> Saefuddin Mubarak, *Ekonomi Islam Pengertian, Prinsip dan Fakta*, (Jakarta: In Media, 2015), h.5

<sup>14</sup> KBBI, kbbi. [Kemdikbud.go.id/entri/Adil](http://Kemdikbud.go.id/entri/Adil).

<sup>15</sup> KBBI, kbbi. [Kemdikbud.go.id/entri/Adil](http://Kemdikbud.go.id/entri/Adil).

<sup>16</sup> KBBI, kbbi. [Kemdikbud.go.id/entri/Adil](http://Kemdikbud.go.id/entri/Adil).

Dalam bukunya Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, penghayatan terhadap nilai atau makna hidup, agama, pengalaman dan pendidikan harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja produktif, dan aplikatif sehingga membuahkan *akhlakul karimah* pada nilai suatu sikap, yaitu:<sup>17</sup>

a. Ash-Sholeh (Baik dan bermanfaat)

Sholeh berarti sesuatu yang baik, berguna dan bermanfaat, maka secara istilah Ash-sholeh adalah segala perbuatan yang menggunakan daya yang dimiliki manusia, yang menghasilkan atau mendatangkan manfaat bagi pihak lain. Daya yang dimiliki tersebut berupa daya fisik yaitu tenaga dan upaya manusia, daya pikir yaitu pemikiran dalam segala tindakan, dan yang terakhir adalah daya batin yaitu berkaitan dengan emosi, perasaan dan hawa nafsu. Dalam Al- Quran surat An-Nahl, yaitu:<sup>18</sup>

“barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

b. Al –Itqon (kematapan)

Kualitas kerja yang *itqon* atau *perfect* merupakan sifat pekerjaan Tuhan, yang berarti rapi dan profesional. Sebuah pekerjaan *itqon* apabila, melakukan

---

<sup>17</sup> Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung, Manajemen Syari'ah dalam Praktik, (Jakarta: Gema Insani Press, cetakan ke I, 2003), h. 40-41.

<sup>18</sup> Kementerian Agama RI. *AL- Quran dan Terjemahan*. h.50

pekerjaan tanpa cacat, menaati aturan tuntutan pekerjaan, tidak menunda-nunda pekerjaan agar ada peningkatan. Dalam hadits Rasulullah SAW, menyatakan:<sup>19</sup>

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai jika seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan *itqon* atau sempurna (professional).”

c. Al- Ihsan (melakukan yang terbaik atau lebih baik lagi)

Kualitas *ihsan* mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pertama, *ihsan* berarti ‘yang terbaik’ dari yang dapat dilakukan.
- 2) Kedua, *ihsan* mempunyai makna “lebih baik” dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Atau bisa juga berupa balasan kebaikan yang telah dilakukan oleh orang lain terhadap kita sendiri.

d. Al- Mujahadah (kerja keras dan optimal)

Makna *mujahadah* yakni apabila seorang mukmin tersesat dalam kemalasan, santai dan cintai dunia, maka ia harus <sup>memaksa</sup> dirinya melawan hawa nafsu tersebut dan bekerja lebih keras lagi dan optimal sebagaimana pekerjaan sebelumnya. Dalam Al- Quran surat Al-Ankabut, yaitu:<sup>20</sup>

“Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) kami, benar-benar akan kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.”

e. *Tanafus dan Taawun* (Berkompetensi dan Tolong Menolong)

---

<sup>19</sup>HR. Thabrani

<sup>20</sup>Kementrian Agama RI. *AL- Quran dan Terjemahan*, h.69

*Tanafus*, yang berarti berkompetensi dan *taawun* yang berarti tolong menolong. Al-Quran dalam beberapa ayatnya menyeruhkan persaingan dalam kualitas amal shaleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Quran yang bersifat “*amar*” atau perintah. Ada perintah “*fastabiqul khairat*” (maka, berlomba-lombalah kamu sekalian dalam kebajikan).<sup>21</sup>

f. Mencermati Nilai Waktu

Yaitu selalu menghargai waktu dengan menggunakan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja. Waktu yang ada digunakan untuk terus berprestasi dan mengharap ridha Allah SWT semata

g. SIFAT (Sidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, Tabligh)

Suatu sikap wajib Rasulullah yang patut kita tauladani, yaitu:

- 1) *Sidiq*, berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan.
- 2) *Istiqomah*, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.
- 3) *Fathonah*, berarti mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban
- 4) *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban.

---

<sup>21</sup> Kementerian Agama RI. *AL- Quran dan Terjemahan*, h.75

- 5) *Tabligh*, berarti mengajak sekaligus member contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

### **3. Budaya Kerja**

#### a. .Pengertian budaya kerja

Budaya kerja adalah sistem nilai, persepsi, perilaku, dan keyakinan yang dianut setiap individu maupun kelompok pegawai karyawan mengenai makna kerja dan refleksiya dalam kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Budaya kerja sangat berpengaruh dalam meningkatya kualitas perubahan kelanjutan perusahaan terutama pada peningkatan produktifitasnya.

Budaya kerja merupakan turunan dari budaya organisasi. dimana setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk meningkatkan produktifitasnya. Perbedaan ini dapat dilihat dari visi dan misi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dapat dikatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan mempunyai identitas budaya masing-masing, yang dalam suatu perusahaan sering disebut dengan budaya korporat dimana didalamnya terdapat budaya kerja.

Sedangkan menurut pandangan islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan zikir serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari

perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada disekitarnya.<sup>22</sup>

Sedang inti dari sumber budaya kerja secara islami bersumber dari Al'quran dan hadits yang diikat dengan satu kata yaitu ahlak. Ahlak yang berasal dari khalq yang berarti "penciptaan", khaliq yang berarti "pencipta", dan makhluk yang berarti "ciptaan". Dari arti tersebut ahlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (ahsanu taqwim), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendaya gunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mempunyai budaya kerja, pastilah memiliki seorang pemimpin, dimana pimpinan tersebut diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang berbeda dan terasa lebih nikmat. Jika dalam suatu perusahaan seseorang pegawai menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun apabila sebagai seorang pemimpin memberikan tekanan, bersikap galak, tidak bersahabat, tidak kepatutan kepada pegawai yang berada dibawahnya, maka hal ini akan menjadikan pegawai yang berada dibawahnya tidak akan berprestasi dan hanya akan bekerja sesuai dengan kewajibannya saja.

Faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam pencapaian suasana kerja yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang

---

<sup>22</sup> Toto Tasmara, *membudayakan etos kerja islami*, (Jakarta: Gma insane, 2002), h.164.

keras, namun dengan suasana yang cair, dan itulah metode yang harus digunakan pada saat ini. Dengan metode yang seperti ini akan menciptakan seorang pegawai karyawan yang luar biasa kerja keras, namun dengan suasana kerja yang cair, bukan kaku. Rasulullah SAW juga melakukan hal yang sama dalam membangun suasana kerja yang kondusif, ditambah dengan sikap beliau yang sangat penyayang yang memberikan nilai lebih untuk hasilnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan,cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

#### b. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah bidang studi yang meneliti dampak yang ditimbulkan individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi, dengan tujuan mengaaplikasikan pengetahuan tersebut untuk membuat organisasi berjalan secara lebih efektif. Perilaku organisasi (*organization behavior*) memfokuskan pada cara untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi keabsenan dan peunduran diri serta meningkatkan kepuasan kerja.

Perilaku seorang karyawan pada umumnya dapat deprimeksi jika dapat mengetahui bagaimana karyawan tersebut menyikapi situasi dan apa yang penting baginya. Meski perilaku seseorang mungkin tampak tidak rasional bagi orang lain,

terdapat alasan untuk meyakini bahwa perilaku tersebut dimaksudkan agar rasional dan dianggap rasional oleh karyawan. Seorang manajer sering melihat satu perilaku karyawan tidak mempunyai informasi yang sama atau tidak menyikapi lingkungan dengan cara yang sama.

Studi perilaku organisasi (*organization behavior*) adalah studi sistematis yang bermaksud melihat pada hubungan, menentukan sebab dan akibat yang mendasari kesimpulan dengan bukti ilmiah. Artinya berdasarkan data yang dikumpulkan dalam kondisi yang terkendali diukur serta ditafsirkan secara tepat. Studi sistematis perilaku organisasi (*organizational behavior*) menggantikan intuisi atau perasaan-perasaan yang tidak selalu didukung dengan penelitian.<sup>23</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan perkembangan.

### c. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*) dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk berkeaktifitas dalam organisasi.<sup>24</sup>

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain.<sup>25</sup>

Budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan karakteristik

---

<sup>23</sup>[http:// Karya ilmiah.polnes.ac.id/2010/6/.teori perilaku organisasi](http://Karya.ilmiah.polnes.ac.id/2010/6/.teori%20perilaku%20organisasi).

<sup>24</sup> Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen*. (Cet.3; Bandung; Alfabeta: 2016), h. 107.

<sup>25</sup> Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior*. (Ed. 15; USA; Pearson Education, Inc., 2013), h.512.

budaya organisasi, bukannya dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan istilah deskriptif.

Riset mengenai budaya organisasi telah berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya. Sebaliknya, kepuasan kerja berupaya mengukur respons afektif (perasaan) terhadap lingkungan kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap harapan organisasi itu, praktik imbalan, dan yang serupa. Meskipun tidak diragukan kedua istilah ini mempunyai karakteristik yang tumpang tindih, hendaknya diingat bahwa istilah budaya organisasi adalah deskriptif sedangkan kepuasan kerja adalah evaluatif.

Dilihat dari budaya sebuah organisasi, Menurut Stephen P. Robbins mengutip dibukunya Poerwanto Budaya Organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, yang mengacu pada suatu sistem dari makna bersama.<sup>26</sup> Sedangkan menurut Edy Sutrisno, budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.<sup>27</sup>

Dapat disimpulkan maka budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai, kepercayaan atau norma yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Budaya Organisasi terbentuk karena beberapa faktor, yaitu:<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Poerwanto. *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008) h. 15

<sup>27</sup> Edy Sutrisno. *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) h. 20

<sup>28</sup> Moh. Pabundu Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006) h. 17

- a. Lingkungan usaha
- b. Nilai- nilai
- c. Pantuan atau ketaladanan
- d. Ritual
- e. Jaringan budaya

Selain itu budaya organisasi dapat ditemukan dalam tiga tingkatan,yaitu: *Pertama* artefak, misalnya lingkungan fisik,organisasi,teknologi, dan cara berpakaian. *Kedua* Nilai, berupa kepercayaan dan aturan,dan*Ketiga* asumsi dasar, Asumsi ini merupakan reaksi yang bermula dari nilai-nilai yang didukung, sehingga membentuk perilaku sebuah organisasi.

Berikut beberapa manfaat budaya organisasi yang dikemukakan Robbins adalah sebagai berikut:<sup>29</sup>

- 1) Membatasi peran yang mmebedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.
- 2) Menimbulkan rasa meiliki identitas bagi para anggotaorganisasi
- 3) Meningkatkan tujuan bersama dari pada kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi.

Setidaknya dalam sebuah budaya organisasi harus memiliki karakteristik, seperti pendapat menurut Robbins dan Stephan P, terdapat 7 karakteristik primer dan hakikat budaya organisasi,yaitu:<sup>30</sup>

- a) Inovasi dan pengambilan resiko
- b) Perhatian pada kerincian,yang berupa kecermatan dalam bekerja

---

<sup>29</sup>Edy Sutrisno.*Budaya Organisasi*. h. 27

<sup>30</sup>Edy Sutrisno.*Budaya Organisasi*. h. 289

- c) Orientasi pada hasil
- d) Orientasi tim
- e) Keagresifan, atau semangat dalam bekerja
- f) Kemantapan, yaitu memperthankan kegiatan organisasi dengan mantap sesuai pertumbuhan

Karakteristik tersebut dapat disesuaikan dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan Mina Swalayan. Karakteristik ini mampu menjadikan karakteristik budaya yang menunjukkan nilai-nilai Islami didalamnya, budaya tersebut yakni:

*a. Syar'i*

*Syar'I* adalah istilah untuk hal yang sesuai dengan syariat Islam. Apabila seseorang berkata dan berperilaku sesuai syariat Islam maka orang itu bertindak *syar'I*. Begitupun dalam bisnis apabila hukum dan aturan berbisnis sesuai dengan syariat-syariat Islam maka bisnisnya adalah bisnis *syar'i*.

Menurut Dr, Muhammad Syafii Antonio, seorang pakar ekonomi syariah, bisnis *syar'I* harus mencakup 6 unsur.<sup>31</sup>

- 1) Produk yang dijual harus Halal, artinya bisnis tersebut tidak memperdagangkan produk yang diharamkan dalam Islam, misalnya darah, babi, bangkai, *khomar* (minuman keras), *maysir* (penjudian), *trafficking* (penjualan manusia), dan pelacuran.

---

<sup>31</sup>Windya Novita. *Mendulang Rezeki dengan Bisnis Syariah*, (Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 2010) h. 35-37

- 2) Bisnis terbatas dari unsur riba. Segala sesuatu tambahan keuntungan yang diterima dengan tanpa dapat dibenarkan oleh satu pihak dalam suatu transaksi perdagangan, atau bunda dari bank.
- 3) Akad dasar transaksi harus terbatas dari *gharar* (ketidakpastian) dan *maysir*.
- 4) Adanya *ijab qabul* (tawaran dan penerimaan) antara dua pihak yang melakukan transaksi. Sehingga ada kesepakatan yang jelas antara penjual dengan pembeli.
- 5) Dalam perdagangan harus adil, terbebas dari *dzulm* yang berarti aniaya, memperlakukan dengan kesewenang-wenangan kepada salah satu pihak jual beli.
- 6) Transaksi keuangan harus bebas dari riba, harus berdasarkan syariat Islam.

#### b. Add Values

*Add Values* adalah pekerjaan yang menghasilkan atau menambah nilai, apabila *add value* dihubungkan dengan produksi atau layanan maka *add value* adalah hal-hal yang seharusnya didapat oleh *customer* atau pembeli.

#### c. Teamwork and High performance

*Teamwork and High performance*, yaitu permasalahan membangun kerja tim yang solid dan yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Ekspektasi terhadap pekerjaan dan hasilnya

Setiap anggota perlu memahami mengapa mereka ditempatkan di dalam satu tim dan apa tujuannya.

---

<sup>32</sup>Suci Endah. *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta* dalam skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, h.18

## 2) Komitmen

Setiap anggota tim perlu memiliki komitmen yang sama, untuk mencapai misi pekerjaan.

## 3) Kompetensi

Sebaiknya, setiap anggota memiliki kemampuan tertentu sehingga sebagai tim akan memiliki kekuatan yang lebih besar lagi. Jika tidak ada perkembangan, mungkin perlu mengajukan permohonan training pada bagian SDM.

## 4) Alur kerja

Sudah memahami peran dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan peran dalam tim, jika terjadi sesuai secara mendadak yang mengganggu alur kerja, berdiskusilah bersama untuk mengantisipasinya. Jangan sampai terjadi masalah.

## 5) Komunikasi

Perlu memastikan bahwa hubungan Anda dengan rekan-rekan didasari oleh komunikasi yang tulus dan jujur. Begitu juga dengan atasan dan perusahaan. Pastikan hasil kerja tim selalu mendapatkan umpan balik dari atasan dan perubahan.

## 6) Konsekuensi

Selalu pikirkan konsekuensi dari setiap tindakan terhadap diri sendiri, tim, dan juga perusahaan. Selalu pikirkan konsekuensi dan bicarakan dengan rekan tim.

## 7) Reaksi terhadap perubahan

Dapat terjadi berbagai perubahan dalam tim, itu bisa datang dari anggota tim, interaksi dengan pihak luar, dan kebijakan perusahaan. Hal ini perlu dibicarakan dengan serius bersama-sama.

Pengertian budaya pada umumnya, mengandung gejala social atau gejala kelompok yang mencolok. Dalam setiap kelompok yang melakukan bekerja sama (*teamwork*) secara terorganisasi, maka akan muncul kerpermukaan keinginan kelompok untuk mendapatkan pelayanan dari perusahaannya terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi kelompok.

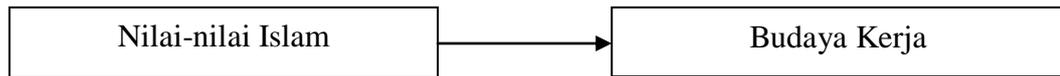
Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Budaya kerja Islami haruslah bermotivasikan, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk pemimpin. pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya.

### ***C. Kerangka Pikir***

Variabel X = Nilai-nilai Islam

Variabel Y = Budaya Kerja



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Dari alur kerangka pikir dalam penelitian ini, bahwa Nilai-nilai Islam sebagai variabel bebasnya (independen) yang nantinya akan memberikan pengaruh atau yang menjadi sebab dari variabel terikatnya (dependen) yaitu budaya kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, penelitian menggunakan instrumen, analisis data bersifat kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.<sup>1</sup> Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena kebenaran dan toleransi kesalahannya dapat diperhitungkan serta analisa yang dilakukan atas angka menghindarkan unsur subjektivitas.

#### **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dapat juga dikatakan sebagai

*universum*, di mana *universumitu* dapat berupa orang, benda atau wilayah yang ingin di ketahui oleh peneliti.<sup>2</sup> Populasi adalah keseluruhan dari semua objek dalam suatu daerah yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Bank Syariah Mandiri.

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan diharapkan dapat sepenuhnya mewakili populasi yang sama dengan jumlah anggota populasi itu

---

<sup>1</sup>Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, ( Alfabeta : Bandung, 2013 ) h. 35-36

<sup>2</sup> Sudarwan Damin, *Ilmu-Ilmu Perilaku*, (Cet.III; Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 87.

sendiri. Peluang kesalahan generalisasi semakin kecil jika semakin besar jumlah sampel yang mendekati jumlah populasi.<sup>3</sup> Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi kecil sehingga memungkinkan untuk meneliti keseluruhan dari jumlah elemen populasi yang biasa disebut penelitian populasi. Maka, penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan 31 orang karyawan dari seluruh elemen populasi.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri di Kota Palopo.

#### **E. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data**

##### **a. Skala pengukuran**

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel penelitian maka digunakan skala pengukuran yaitu *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala likert*, dapat digunakan untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan melalui penjabaran dari indikator variabel yang menjadi titik tolaknya.<sup>4</sup> Skala likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan pernyataan negatif. Pernyataan positif diberi

---

<sup>3</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, 2017), h 86.

<sup>4</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. h, 93.

skor 5, 4, 3, 2, dan 1, sedangkan pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

## **b. Uji Instrumen**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, apabila validitas setiap pertanyaan atau pernyataan lebih besar dari 0,30 maka butiran pernyataan dianggap valid.

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,5. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut valid atau reliabel untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis.

Adapun hasil uji validitas <sup>penelitian</sup> ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Uji Validitas**

No	Butir Soal	Nilai	Keterangan
1	Item 1	0,404	Valid
2	Item 2	0,483	Valid
3	Item 3	0,342	Valid
4	Item 4	0,455	Valid
5	Item 5	0,488	Valid
6	Item 6	0,720	Valid
7	Item 7	0,607	Valid
8	Item 8	0,713	Valid
9	Item 9	0,611	Valid
10	Item 10	0,596	Valid
11	Item 11	0,659	Valid
12	Item 12	0,637	Valid
13	Item 13	0,591	Valid
14	Item 14	0,670	Valid
15	Item 15	0,640	Valid

**Sumber : Olah Data SPSS Vers. 22**

## 2. Uji reliabilitas

Dalam instrumen penelitian Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator dari variabel penelitian. Keandalan atau reliable dari instrumen jika hasilnya stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).jika nilai  $\alpha > 0,6$  maka variabel penelitian dikatakan reliabel.

Adapun hasil uji Reliabilitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

### Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	23

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas Data

Uji signifikansi pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) melalui uji parsial (*uji t*) hanya akan valid jika residual yang kita dapatkan mempunyai distribusi normal. Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Terdapat

beberapa metode uji normalitas, diantaranya *uji Chi-Square, Uji Kolmogorov-Smirnov, dan uji Saphiro-Wilk*.<sup>5</sup>

## 2. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas.<sup>6</sup> Model regresi yang baik adalah adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Data yang terjadi heteroskedastisitas kebanyakan terjadi pada data yang menggunakan data *crosssection* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran mulai dari yang kecil, sedang hingga yang besar.<sup>7</sup>

## 3. Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* ini bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu dalam sebuah model regresi linier. Beberapa penyebab *autokorelasi* salah satunya adalah data bersifat *time series*, yaitu data berupa runtun waktu dimana nilai pada masa sekarang dipengaruhi oleh nilai masa lalu. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*. Terdapat beberapa cara untuk mendeteksi gejala *autokorelasi* yaitu *uji durbin Watson*

---

<sup>5</sup>Zulfikar, *Pengantar Pasar Modal dengan pendekatan Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 163.

<sup>6</sup>Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI), h. 97

<sup>7</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 139

(*DW test*), uji *Langrage Multiplier (LM test)*, uji statistik dan *Run Test*.<sup>8</sup>

d. Analisis Regresi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis data yang sifatnya kuantitatif yaitu pengumpulan data-data pengalaman empiris nasabah yang ada kaitanya dengan masalah penelitian. Metode analisis yang dimaksud adalah regresi linier sederhana yaitu untuk melihat pengaruh nilai-nilai Islam dalam budaya kerja karyawan bank syariah mandiri di kota Palopo dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Budaya Kerja  
 X = Nilai-nilai Islam  
 b = Koefisien regresi  
 a = konstanta  
 e = error

Dalam pengujian Hipotesis yang digunakan adalah:

a. Uji signifikasi individual (Uji-t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tarap signifikan 5%. Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup>Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat analisis data aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), h.124.

- 1) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh antara kedua variabel yang akan diuji.
- 2) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

b. Koefisien determinasi (Uji  $R^2$ )

Nilai  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar presentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh variabel bebas secara bersama-sama.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Irwan Gani dan Siti Amalia, *Alat analisis data aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & social* h, 44

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran umum lokasi penelitian.***

##### **1. Sejarah Singkat PT. Bank Mandiri Syariah**

Krisis multi-dimensi yang melanda Indonesia pada tahun 1997-1998 membawa hikmah tersendiri bagi tonggak sejarah sistem perbankan syariah di Indonesia. Disaat bank-bank konvensional terkena imbas dari krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyelamatkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan. Disisi lain, untuk menyelamatkan perekonomian secara global, pemerintah mengambil inisiatif untuk melakukan penggabungan (merger) 4 bank pemerintah, yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo mejadi satu bank yang kokoh dengan nama PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas PT Bank Susila Bakti (BSB). PT BSB merupakan salah satu bank konvensional yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi. Untuk keluar dari krisis ekonomi, PT BSB juga melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing. Sebagai tindak lanjut dari pemikiran pengembangan sistem ekonomi syariah, pemerintah memberlakukan UU No. 10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system). Sebagai respon, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk

melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah, yang bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk.

Tim pengembangan perbankan syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang <sup>tepat</sup> untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, tim pengembangan perbankan syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB bertransformasi dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam akta Notaris: Sujipto, SH., No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No.1/24/KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui surat keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No.1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri (BSM). Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri (BSM) secara resmi mulai beroperasi dimulai pada hari senin tanggal 1 November 1999 (25 Rajab 1430 H). PT Bank Syariah Mandiri (BSM) hadir dan tampil dengan harmonisasi idealisme usaha dengan nilai-nilai spiritual. Bank Syariah Mandiri (BSM) berkembang sebagai bank yang mampu memadukan keduanya yaitu antara harmonisasi idealism dengan nilai spiritual yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmonisasi idealisme usaha dan nilai-nilai spiritual inilah yang

menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Tonggak sejarah PT Bank Syariah Mandiri :<sup>1</sup>

- a. Pada tahun 1955 pendirian PT Bank Industri Nasional (PT BINA)
- b. Pada tahun 1967 PT BINA berubah nama menjadi PT Bank Maritim Indonesia
- c. Pada tahun 1973 PT Bank Maritim Indonesia berubah nama menjadi PT Bank Susila Bakti
- d. Pada tahun 1999 PT Bank Susila Bakti dikonversi dan berubah nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

## 2. Gambaran umum lokasi penelitian

Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo didirikan pada tanggal 26 Desember 2009 terletak di jl. Andi Djemma dengan 5 orang karyawan yang terdiri dari teller, *pauwing officer*, marketing, gadai dan pimpinan. Bank syariah mandiri cabang pembantu palopo didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan prinsip-prinsip Islam. Dengan didasari keinginan syariah mandiri untuk mengembangkan cabang di wilayah palopo sekaligus bisnis secara syariah untuk memasyarakatkan ekonomi syariah.<sup>2</sup>

Pada bulan februari 2017, kantor Bank Syariah Mandiri cabang pembantu palopo dipindahkan pada Jl. Dr. Ratulangi karena kondisi kantor yang sudah tidak memadai dengan jumlah karyawan yang meningkat sejak didirikan dan semakin berkembangnya bank syariah mandiri dalam memberikan layanan kepada

---

<sup>1</sup> Treamy Wijarso, Dokumentasi PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palopo, 2018

<sup>2</sup> Treamy Wijarso, Karyawan/Admin Bank Syariah Mandiri Kota Palopo, Wawancara di kantor Bank Syariah Mandiri cabang Palopo, 06 Maret 2018.

nasabahnya. Sebagaimana Bank Syariah Mandiri pusat, Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya.

Prinsip yang diikuti oleh bank islam adalah :

- a. Larangan riba dalam berbagai bentuk transaksi
- b. Melakukan kegiatan usaha dan perdagangan berdasarkan perolehan keuntungan yang sah
- c. Memberikan zakat.

Didalam menjalankan fungsinya sebagai pelayanan sistem perbankan syariah, BSM menjalankan fungsinya yang sama dengan perbankan konvensional yaitu sebagai lembaga intermediasi (penyaluran), dari nasabah pemilik dana (Sahibul Mal) dengan nasabah yang membutuhkan dana. Namun nasabah dana dalam BSM Kota Palopo diperlakukan dengan investor dan penitip dana. Dana tersebut disalurkan oleh perbankan syariah kepada nasabah pembiayaan untuk beragam keperluan, baik produktif (investasi dan modal kerja maupun konsumtif).

### 3. Visi dan Misi

Visi Bank Syariah Mandiri (BSM).

Bank Syariah terdepan dan modern. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka BSM menetapkan 6 (enam) misi yang harus dilaksanakan yaitu :

- a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industry yang berkesinambungan.

- b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
- f. Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

#### 4. Budaya perusahaan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi BSM, insan-insan BSM perlu menerapkan nilai-nilai yang relatif seragam. Insan-insan BSM telah menggali dan menyepakati nilai-nilai di maksud, yang kemudian disebut BSM *Shared Values*. BSM *Shared Values* tersebut adalah *ETHIC (Excellence, Teamwork, Humanity, Integrity, dan Customer Focus)*, yaitu :

- a. *Excellence* yaitu bekerja keras, cerdas, tuntas dengan sepenuh hati untuk memberikan hasil terbaik.
- b. *Teamwork* yaitu aktif, bersinergi untuk sukses bersama
- c. *Humanity* yaitu peduli, ikhlas, member maslahat dan mengalirkan berkah bagi negeri.
- d. *Integrity* yaitu jujur, taat, amanah dan bertanggung jawab.
- e. *Customer focus* yaitu berorientasi kepada kepuasan pelanggan yang berkesinambungan dan saling menguntungkan.

## 5. Struktur Organisasi

Kantor cabang Syariah Mandiri Kota Palopo merupakan wujud dari Mandiri dalam hal Unit Usaha Syariah (UUS) dalam usahanya mengembangkan pelayanannya kepada nasabah. Sebagaimana motto Mandiri sendiri yaitu menjadi Bank Komersial terkemuka dengan mementingkan kepuasan nasabah.

Berikut tugas dan tanggung jawab setiap bagian dalam struktur organisasi Bank Syariah Mandiri cabang Palopo :

### a. *Branch Manajer*

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis cabang yang telah ditetapkan berikut unit kerja dibawa kordinasinya meliputi pendanaan, pembiayaan, *feebased*, dan laba bersih secara kuantitatif dan kualitatif.
- 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan dan prudentialitas seluruh aktivitas cabang
- 3) Mengarahkan, mengandalikan dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya antara lain pelayanan nasabah, pengembangan dan pengendalian usaha serta pengelolaan administrasi dilingkungan cabang dan cabang pembantu.

### b. *Mikro Banking Manajer (MBM)*

- 1) Memastikan tercapainya target bisnis.
- 2) Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi *performing financing*.

- 3) Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan *recovery* nasabah.
  - 4) Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dari dokumentasi.
- c. *Branch Operasional Service Manajer (BOSM)*
- 1) Memastikan layanan nasabah yang optimal dan sesuai standar.
  - 2) Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai ketentuan.
  - 3) Memastikan ketersediaan likuiditas
  - 4) Memastikan terkendalinya biaya operasional dengan efisien dan efektif
  - 5) Mengesahkan pembukaan dan penutupan rekening.
  - 6) Melakukan *approval* dan *complaint manajemen system*.
  - 7) Melakukan permintaan kartu ATM instan dan reguler
- d. *Consumer Banking Relationship Manajer (CBRM)*
- 1) Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan pembiayaan dan *fee based* pada segmen consumer
  - 2) Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar
  - 3) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga
  - 4) Membuat rencana kerja dan pengembangan *bussines network* dengan *branch manajer*.

- 5) Memastikan tersedianya data laporan monitoring portofolio dana pembiayaan dan produk keagenan

e. *Pauwing officer* (PO)

- 1) Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai
- 2) Memastikan kualitas (kadar barang yang dijaminkan)
- 3) Menindaklanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan
- 4) Memastikan proses pencairan pembiayaan sesuai dengan keputusan komite pembiayaan gadai
- 5) Memutakhirkan dokumen dan data nasabah sesuai dengan ketentuan
- 6) Memenuhi segala standar layanan gadai

f. *Mikro finance analist* (MFA)

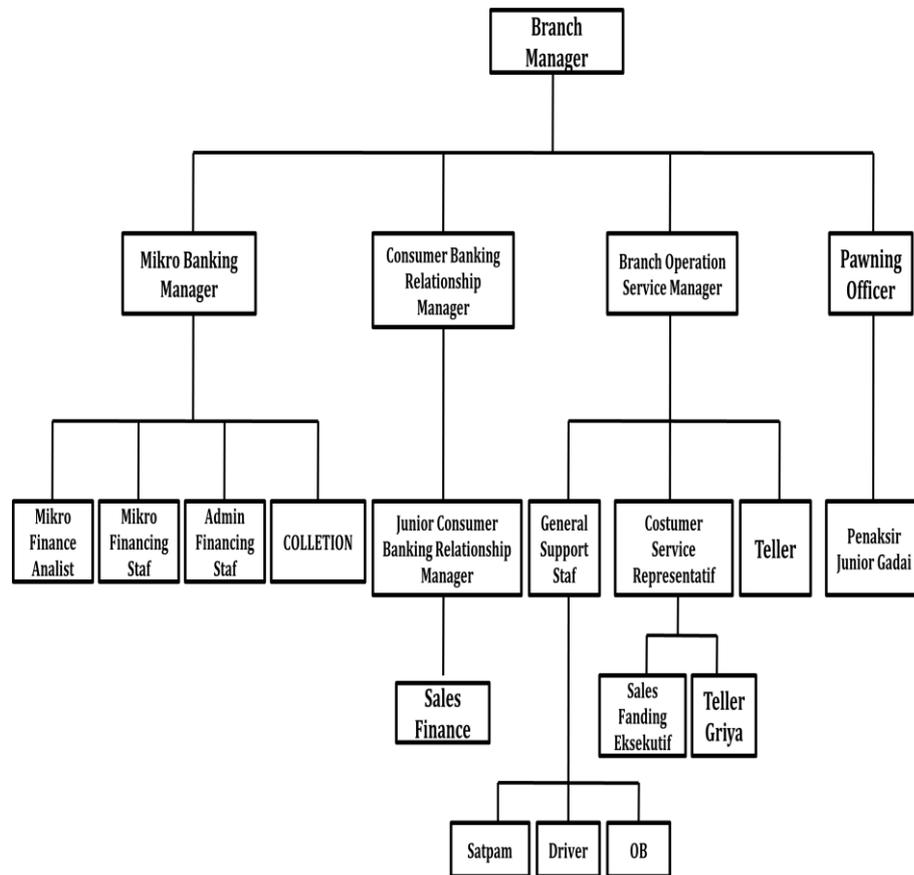
- 1) Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian agunan
- 2) Melakukan kunjungan ke lokasi usaha dan agunan.
- 3) Melakukan penilaian agunan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Melakukan penginputan pada sistem aplikasi FAS sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- 5) Membuat NAF melalui system FAS atau manual berdasarkan hasil verifikasi dan penilaian agunan
- 6) Menyampaikan laporan bulanan ke unit risk

7) Melakukan monitoring atas kinerja pembiayaan sesuai yang dikelola

g. *Customer Service Representatif (CSR)*

- 1) Memberikan informasi produk dari jasa BSM pada nasabah
- 2) Memproses permohonan pembukuan dan penutupan rekening tabungan, giro, dan deposito
- 3) Mengelola kartu ATM dan surat berharga
- 4) Menginput data *customer* dan *loan facility* yang lengkap dan akurat.

Gambar 4.1



Struktur Organisasi Syariah Mandiri Cabang Pembantu Palopo

## B. Karakteristik responden

Karakteristik responden yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, usia dan pendidikan. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari data yang masuk dapat terlihat bahwa responden yang mengisi kuesioner paling banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan berjenis kelamin perempuan. Table berikut menggambarkan data jenis kelamin responden dari hasil kuesioner.

**Tabel 4.1.****Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah reponden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki-laki	24	80
Perempuan	6	20
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel menunjukkan bahwa 80% responden yang menjawab kuesioner adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 20% berkelamin perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak bekerja pada kantor BSM Kantor Cabang Pembantu Palopo.

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia seseorang sangat berpengaruh terhadap aktivitasnya dalam memenuhi kebutuhannya. Sesuai hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner ternyata responden yang diteliti termasuk dalam kategori usia dewasa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel 4.2.****Karakteristik responden berdasarkan umur.**

<b>Kelompok umur (Tahun)</b>	<b>Jumlah reponden (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
18 – 25	13	43,33
26 - 33	15	50
34 – 41	1	3,33
42 >	2	6,67
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>103.33</b>

Sumber : data primer, diolah 2019.

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (36,66%) berumur 18 -25 tahun, sedangkan responden yang berusia 26 - 33 tahun sebanyak 15 responden (50%). Selanjutnya responden berusia 34 - 41 tahun sebanyak 1 responden (3,33%) dan responden yang berusia 42 tahun keatas sebanyak 2 responden (6,67%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada BSM KCP Palopo lebih didominasi oleh karyawan yang telah memasuki usia dewasa dalam bertindak dan berpikir.

b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimilikinya. Dari tabel berikut ini, dapat dilihat distribusi karyawan BSM KCP Palopo berdasarkan tingkat pendidikannya :

**Tabel 4.3.**

**Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.**

Tingkat pendidikan	Reponden (orang)	
	Jumlah	Persentase (%)
SMA	8	26,67
S-1	22	73,33
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : data primer, diolah 2018.

Data pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan tingkat pendidikan karyawan BSM KCP Palopo mayoritas (73,33%) berpendidikan S-1. Dan yang berpendidikan SMA sebanyak 8 orang (26,67%). Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa rata-rata karyawan BSM KCP Palopo memiliki pendidikan yang baik untuk menjawab kuesioner yang diberikan.

### **C. Nilai-Nilai Islam**

#### 1. Kejujuran

Kejujuran adalah menyatakan apa adanya, terbuka, konsisten antara yang dikatakan dan yang dilakukan, berani karena benar, dapat dipercaya dan tidak curang.

#### 2. Kedisiplinan

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, dan perintah yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

#### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah perbuatan dimana seseorang berani menanggung apa yang telah diucapkan dan dilakukan. Sikap tanggung jawab ini sangat penting bagi kehidupan di dunia, baik dalam hal beribadah ataupun hubungan sosial. Tanpa adanya rasa tanggung jawab maka sudah pasti hidup akan berantakan.

### **D. Budaya Kerja**

#### 1. Inovasi Kerja

Inovasi yang dilakukan hendaklah sesuai dengan strategi perusahaan atau organisasi dan *performance management*. Inovasi sangat penting untuk mempertahankan level kesuksesan yang sudah diraih. Dengan demikian pada saat sukses ataupun stagnan kondisinya, inovasi tetap h

arus berjalan.

## 2. Orientasi Hasil

Seorang wirausaha harus mempunyai sikap tanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ia juga harus bertanggung jawab pada hasil dari tugas yang diberikan kepadanya.

## 3. Kerjasama

Usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan. Kerjasama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan dan kepentingan yang sama.

## 4. Stabilitas

Kemampuan yang dimiliki oleh suatu organisme, populasi, komunitas, atau ekosistem untuk menghadapi dirinya sendiri atau meredam sejumlah gangguan atau tekanan dari luar. Stabilitas dalam suatu sistem secara tidak langsung merupakan struktur pertahanan yang berlangsung terus, dari waktu ke waktu. Stabilitas bertahan hanya karena perubahan yang bersifat tetap.

## E. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas data

**Tabel 4.4**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal	Mean		,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std.		2,39289563
	Deviation		
Most	Extreme	Absolute	,161
Differences		Positive	,132
		Negative	-,161
Test Statistic			,161
Asymp. Sig. (2-tailed)			,046 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov Test* diperoleh nilai signifikan sebesar 0,046. Jika dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas ( $0,046 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## 2. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.5**  
**Uji Autokorelasi**

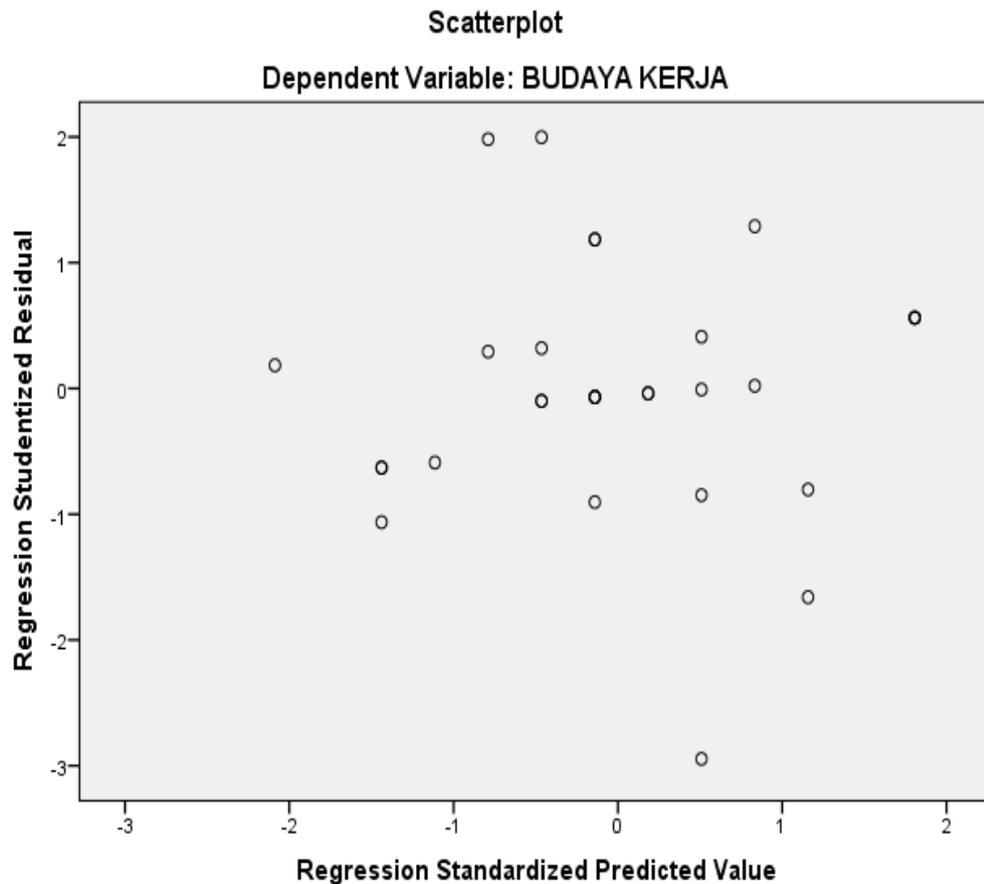
**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,09272
Cases < Test Value	14
Cases >= Test Value	16
Total Cases	30
Number of Runs	21
Z	1,705
Asymp. Sig. (2-tailed)	,088

a. Median

Berdasarkan pada hasil uji runs test di atas di bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088. Sehingga nilai  $0,088 > 0,05$  yang berarti tidak terdapat gejala atau masalah autokorelasi dalam penelitian ini.

## 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. 2

Berdasarkan output *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa:

- a) Titik-titik penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0
- b) Titik-titik tidak mengumpu
- c) l hanya di atas atau di bawah saja
- d) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola melebar kemudian menyempit dan melebar kembali Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

## F. Analisis Regresi sederhana

Tabel 4. 6

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,318	6,536		1,885	,070
Nilai Islam	,928	,147	,767	6,326	,000

a. Dependent Variable: BUDAYA KERJA

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 12,318 + 0,928x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar positif 12,318; artinya jika nilai-nilai Islam (X) ternilai 0, maka Budaya kerja (Y) bernilai positif yaitu sebesar 12,318
2. Koefisien regresi variabel nilai-nilai Islam (X) sebesar positif 0,928; menyatakan jika Budaya kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,928 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara nilai-nilai Islam dengan Budaya kerja.

## G. Uji Hipotesis Penelitian

Pengaruh Nilai- nilai Islam terhadap Budaya kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo.

### 1. Uji Parsial ( Uji-t)

**Tabel 4. 7**

### Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,318	6,536		1,885	,070
NI LAI ISLAM	,928	,147	,767	6,326	,000

a. Dependent Variable: BUDAYA KERJA

Dari hasil uji parsial (Uji-t) tersebut jika dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima) maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil dari output “*Coefficients*” didapatkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,326 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2,048 atau  $6,326 > 2,048$  dan nilai signifikan Nilai-nilai Islam  $0,00 < 0,65$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap Budaya kerja

2. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 4.8

## Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 <sup>a</sup>	.588	.574	2,435

a. Predictors: (Constant), NILAI ISLAM

Dari hasil Uji koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,588. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,588 atau sama dengan 58,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap Budaya kerja sebesar 58,8%. Sedangkan sisanya (100%-58,8%= 41,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

## H. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan diperoleh bahwa variabel nilai-nilai Islam memiliki pengaruh terhadap Budaya kerja yaitu diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 6,326 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2,048 atau  $6,326 > 2,048$  dan nilai signifikan nilai-nilai Islam  $0,000 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa nilai-nilai Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ima Amaliah yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Islam berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kecil di Kota Bandung.<sup>3</sup>

Dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa pemahaman akan nilai-nilai agama akan di implementasikan para pegawai dalam budaya kerja di suatu perusahaan sehingga dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian nilai-nilai Islam pada dasarnya penting dalam meningkatkan etos kerja pegawai dalam dunia kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Bank Syariah Mandiri eksistensi Nilai-nilai Islam memiliki pengaruh yang cukup terhadap Budaya kerja. Adanya Nilai-nilai islam dapat memudahkan pegawai dalam bekerja seperti menjaga etika bekerja, etika dalam melayani nasabah dan sebagainya. Adanya penerapan nilai-nilai Islam dalam suatu perusahaan akan memudahkan semua pihak perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil temuan Layaman dan Maya Jumalia mengatakan bahwa budaya kerja Islami dan Nilai-nilai Islam berpengaruh terhadap kinerja

---

<sup>3</sup> Ima Amalia. *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. Dalam jurnal Mimbar Vol 29 No. 2 Tahun 2013, h. 165

karyawan.<sup>4</sup> Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penerapan nilai-nilai Islam di Bank Syariah Mandiri Kota Cirebon memiliki pengaruh dalam mendukung kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga etos dan kinerja kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cirebon juga ditentukan oleh penerapan nilai-nilai Islam.

Adanya penerapan Nilai-nilai Islam di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo memberikan kontribusi dalam membantu Perusahaan mencapai visi dan misi. Adanya kebiasaan menerapkan budaya kerja bernuansa Islami dapat menunjang kinerja dan kualitas karyawan. Adapun peran nilai-nilai Islam di Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

#### 1. Nilai Kejujuran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan nilai kejujuran memiliki pengaruh terhadap budaya kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri. Nilai kejujuran memiliki peranan dalam pembentukan karakter karyawan dalam bekerja. Budaya jujur dapat melatih karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang terjadi dan dibutuhkan perusahaan sehingga dengan demikian hasil yang diperoleh juga maksimal.

#### 2. Nilai Kedisiplinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai kedisiplinan berpengaruh terhadap budaya kerja karyawan. Nilai kedisiplinan tersebut memberikan pembelajaran kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan waktu dan tempat

---

<sup>4</sup>Layaman. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon* dalam Jurnal IAIN Syekh Cirebon Tahun 2016, h. 23

yang seharusnya. Dengan demikian nilai kedisiplinan tersebut akan menciptakan budaya kerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Nilai Tanggung jawab

Sesuai dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai tanggung jawab berpengaruh dalam budaya kerja karyawan. Tanggung jawab memberikan pelajaran terhadap karyawan untuk melaksanakan amanah dengan baik dan tidak meninggalkan amanah yang diberikan jika terjadi masalah dalam amanah yang diberikan kepada karyawan.

Dengan adanya Budaya kerja di Bank Syariah Mandiri Kota Palopo memberikan kontribusi dalam membantu Perusahaan mencapai visi dan misi. Adanya kebiasaan menerapkan budaya kerja bernuansa Islami dapat menunjang kinerja dan kualitas karyawan. Adapun peran Budaya Kerja di Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

#### 1. Inovasi Kerja

Sesuai dari hasil penelitian Inovasi kerja berpengaruh terhadap budaya kerja yang dilakukan sesuai dengan strategi perusahaan, agar perusahaan terus memberikan inovasi inovasi baru agar perusahaan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

#### 2. Orientasi Hasil

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi hasil sangat berpengaruh terhadap budaya kerja. Dengan adanya orientasi hasil maka karyawan harus mempunyai sikap tanggung jawab pada tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan juga akan bertanggung jawab pada hasil dari

tugas yang diberikan kepadanya. Dalam budaya kerja karyawan maupun pihak perusahaan memiliki target hasil yang akan dicapai sehingga terdapat tujuan jangka panjang maupun jangka pendek dalam mencapai tujuan tersebut.

### 3. Kerjasama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh terhadap budaya kerja. Dengan adanya kerja sama maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan sebuah tanggung jawab yang diberikan kepadanya, karena diselesaikan dengan cara bekerja sama.

### 4. Stabilitas

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stabilitas sangat berperan penting terhadap budaya kerja karena nilai stabilitas akan mengarahkan stakeholder perusahaan untuk bekerja di bawah garis yang seharusnya gunanya agar sistem dan mekanisme budaya kerja selalu dalam kondisi stabil.

Selain itu, dalam penerapan budaya kerja yang didukung oleh penerapan nilai-nilai Islam yang baik dapat mengatasi permasalahan yang ada.

Penerapan budaya kerja bernuansa Nilai-nilai Islam pada hakikatnya sangat diperlukan dalam bekerja. Penerapan nilai-nilai Islam di suatu perusahaan dapat diterapkan pada semua aspek pekerjaan. Misalnya saja, kebiasaan membaca alquran sebelum bekerja. Mengawali pekerjaan dengan membaca Alquran akan memudahkan karyawan dalam bekerja karena dapat menciptakan suasana yang damai dan tentram. Selain itu penerapan nilai-nilai Islam dapat juga dilakukan ketika melayani nasabah seperti melayani nasabah dengan etika yang sesuai

syariat Islam. Dengan demikian kebiasaan tersebut akan menciptakan budaya kerja yang harmonis antara karyawan bank dan nasabah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Hasil dari output diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,326 dan  $T_{tabel}$  sebesar 1,995 atau  $6,326 > 1,995$  dan nilai signifikan Nilai-nilai Islam  $0,00 < 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa Nilai-nilai Islam berpengaruh signifikan terhadap Budaya kerja. Nilai-nilai Islam yang dimaksud tersebut yaitu nilai kejujuran, nilai kedisiplinan, nilai kerjasama, nilai orientasi hasil, nilai tanggung jawab, nilai inovasi kerja. Nilai-nilai tersebut memiliki pengaruh terhadap budaya kerja. Artinya, semakin tinggi nilai-nilai Islam tersebut dijunjung maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap budaya kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Kota Palopo.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank yaitu sebaiknya pihak Bank Syariah Mandiri lebih meningkatkan penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja karena nilai-nilai Islam memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan yaitu sebaiknya dalam proses kerja memperhatikan dan meningkatkan nilai-nilai Islam dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anifah Ria Khairul, *Implementasi Nilai-Nilai Islam dalam Budaya Organisasi di Pamella Tujuh Supermarket Yogyakarta*. (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta)
- Antonio Muhammad Syafi’I, 2001 *Bank Syariah Dari Teori ke Praktik*, ( Jakarta: Gema Insani,)
- Djamil Fathurrahman, 2001 *Hukum Perjanjian Syariah dalam Kompliasi Hukum Perikatan*, (Bandung: Citra Aditya Bakti)
- Endah Suci. *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta* dalam skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
- Gani Irwan dan Siti Amalia, 2015 *Alat analisis data aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi & sosial* (Yogyakarta: CV. Andi Offset)
- Ghozali Imam, 2011 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,)
- Hastono Andi, 2009 *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, (Skripsi SI Manajemen Dakwah, Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta)
- Hafidhuddin Didin, Hendri Tanjung, 2003 *Manajemen Syari’ah dalam Praktik*, (Jalarta:Gema Insani Press, cetakan ke I)
- Mubarok Saefuddin, 2015 *Ekonomi Islam Pengertian, Prinsip dan Fakta*, (Jakarta: In Media,)
- Novita Windya. 2010 *Mendulang Rezeki dengan Bisnis Syariah*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,)
- Pabundu Moh. Tika 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta:PT Bumi Aksara,)

- Padmawati Syarah, 2007 *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib*, (Skripsi SI Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang)
- Poerwanto, 2008. *Budaya Perusahaan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar)
- Qardawi Yusuf, 1997 *Peran nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam* (Jakarta: Rabbanii Press)
- Robbins Stephen P, 2013 *Organizational Behavior*. (Ed. 15;USA; Pearson Education, Inc)
- Sholihin Ahmad Ihfam 2010, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,).
- Sutrisno Edy, 2010 *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group)
- Sudarwan Damin, 2004 *Ilmu-Ilmu Perilaku*, (Cet.III; Jakarta: Bumi Aksara)
- Sugiyono, 2017 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Cet. 25; Bandung: Alfabeta, )
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. (Yogyakarta: ANDI)
- Tasmara Toto, 2002 *membudayakan etos kerja islami*, (Jakarta: Gma insane,)
- Tika Moh.Pabundu. 2006 *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta:PT Bumi Aksara,)
- Torang Syamsir, 2016 *Organisasi dan Manajemen*.(Cet.3; Bandung; Alfabeta:)
- Zulfikar, 2016 *Pengantar Pasar Modal dengan pendekatan Statistika*, (Yogyakarta: Deepublish)

### **Jurnal-jurnal**

- Amalia Ima. 2013, *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. Dalam jurnal Mimbar Vol 29 No. 2
- Amin Wahyudi, 2016 *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Kerja Islami terhadap Performansi Staf Perguruan Tinggi Surakarta dengan Basis*

*Institusi Sebagai Variabel Moderating*” dalam Jurnal Universitas Slamet Riyadi Surakarta Vol. 3 No. 1 Tahun

Endah Suci. *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta* dalam skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Layaman. 2016 *Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon* dalam Jurnal IAIN Syekh Cirebon Tahun

Hastono Andi. "Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat". Dalam skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

#### **Sumber lain**

Treamy Wijarso, 2018 *Karyawan/Admin Bank Syariah Mandiri Kota Palopo, Wawancara di kantor Bank Syariah Mandiri cabang Palopo*

Destika Primasari, *Skripsi* "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Tabungan Ib Hasana Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Syariah Kcp Ungaran". (Jurusan Perbankan Syariah IAIN Sataliga : 2016)

<http://hadasiti.blogspot.co.id/2012/11/teori-keadilan-menurut-para-ahli.html?m=1>

Kementrian Agama RI. *AL- Quran dan Terjemahan*

Sholihin Ahmad Ihfam 2010, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, ( Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,).

## Riwayat Hidup



Nama	: Isra
TTL	: Tumbubara, 06 Juni 1997
Alamat	: Balandai, kec. Bara Kota Palopo
No HP	: 082349056403
Nama Ayah	: Asmad
Nama Ibu	: Sudarti

### Riwayat Pendidikan :

Madrasah Ibtidaiyah 10 Tumbubara di Desa Tumbubara, selesai pada tahun 2009. Penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah di Desa Tumbubara dan selesai pada tahun 2012. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Bajo, selesai pada tahun 2015. Untuk pendidikan Sarjana (S1) dilanjutkan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo pada tahun 2015, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Program Studi Perbankan Syariah, selesai pada tahun 2019.

### Pengalaman Organisasi :

Pengurus inti kaderisasi HMI Kom. IAIN Palopo 2016/2017, Kordinator Devisi Keorganisasian HMPS Perbankan Syariah 2017/2018, staff Kaderisasi UKK Timparaga IAIN Palopo 2017/2018.