

## **BUDAYA KERJA ISLAMI DI BRI SYARI'AH DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

<sup>1</sup>**Endah Yuliani**

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya  
endahyuliani07@gmail.com

<sup>2</sup>**Rifky Ardhana Kisno Saputra**

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan  
rifkyardhana@unisda.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to see the influence of the Islamic Work Culture "PASTI OKE" on the employee performance of BRI Syari'ah Banyuwangi branch offices, using a quantitative descriptive approach. With the census determination method a sample of 28 employees. The technique of collecting data uses observation techniques, interview techniques, questionnaire techniques or documentation questionnaire techniques. Meanwhile, the instrument used in this study was a questionnaire or a questionnaire. The test instrument used was the validity and reliability test, the data transformation used the excel program. By using data analysis through multiple regression (multirole regression), the results of the study show that the Islamic Work Culture "PASTI OKE" has a positive effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work culture, Islamic work culture, employee performance.*

### **ABSTRAK**

Tujuan studi ini adalah untuk melihat pengaruh Budaya Kerja Islami “PASTI OKE” terhadap kinerja karyawan BRI Syari’ah Kantor cabang Banyuwangi, dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan metode determinasi sensus sample dari 28 karyawan. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, teknik interview, teknik angket atau teknik angket dokumentasi. Sedangkan instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner atau angket. Instrumen tes yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, data transformasi menggunakan program excel. Dengan menggunakan analisis data melalui regresi berganda (multirole regression), hasil studi menunjukkan bahwa Budaya Kerja Islami “PASTI OKE” memiliki efek yang positif terhadap kinerja karyawannya.

**Kata Kunci:** Budaya kerja, budaya kerja islami, kinerja karyawan.

### **PENDAHULUAN**

BRI sebagai salah satu bank terbesar milik pemerintah telah berdiri sejak 16 Desember 1985. Seiring berjalannya waktu yang menuntut banyak perubahan, PT. Bank Rakyat Indonesia (Tbk.) telah melakukan ekspansi kepemilikannya dengan mengakuisisi Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan lisensi dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008, melalui surat no 10/67/KEP.GBI/DpG/2008, berdirilah PT. BRI Syari’ah yang resmi beroperasi pada 17 November 2008. Kemudian PT. BRI Syari’ah melakukan perubahan aktivitas bisnis yang tadinya dijalankan dengan sistem konvensional menjadi aktivitas perbankan yang berdasarkan pada prinsip-prinsip syari’ah. Menjadi PT. BRI Syari’ah dengan prinsip syari’ah, budaya atau sistem kerjanya pun disesuaikan menjadi

layanan finansial yang mengacu pada kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk hidup yang penuh makna.

BRI Syari'ah berusaha untuk memberkan layanan terbaik dan menawarkan beragam produk yang sesuai dengan harapan nasabah yang sejalan dengan konsep dan prinsip syari'ah. Penyesuaian pun harus dibuat agar PT. BRI Syari'ah dapat membangun budaya organisasi sebagai usaha untuk membangun identitas perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki identitas dan referensi dalam bertindak dan berbuat. Dengan adanya budaya organisasi karyawan akan merasa bangga pada perusahaan dan akan memiliki referensi dalam bekerja.

Budaya organisasi yang kuat akan menghasilkan jaminan bahwa perusahaan akan tumbuh bersama para karyawannya, tumbuh dan berkembang dalam perusahaan (Robbins, 2002). Dengan motto "Together Make the Hope" (Bersama Mewujudkan Harapan), kantor-kantor cabang BRI Syari'ah secara berkelanjutan berusaha untuk selalu memelihara budaya organisasi korporasi yang dijabarkan menjadi nilai-nilai dalam 7 Budaya Karyawan Islami di BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi yang terangkum dalam sebuah akronim "PASTI OKE" (Profesional, Antusias, Sumber daya yang berkualitas, Tawakal, Integritas, Ber-Orientasi bisnis dan Kepuasan nasabah). Seperti itulah gambaran dari budaya kerja islami yang dibangun dan diciptakan untuk memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi.

## LANDASAN TEORI

### Budaya dan Kinerja Karyawan

Untuk memastikan kelangsungan hidup sebuah organisasi dalam lingkungan kerja yang kompetitif, sebuah organisasi harus mampu untuk melakukan perubahan dan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan keadaan atau sistem maupun budaya yang baru. Menurut teori modern, sebuah perusahaan bukanlah suatu sistem tertutup yang hanya berurusan dengan lingkungan yang stabil. Namun sebuah organisasi adalah sistem terbuka yang harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekitarnya. Untuk mencapai kesuksesan organisasi, diperlukan adanya konsep-konsep yang berhubungan dengan budaya organisasi yang cocok dengan organisasi.

Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah archetype karakter utama yang dapat diterima oleh sebuah organisasi untuk bertindak dan menyelesaikan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungannya dan mampu menyatukan seluruh anggota dalam organisasi itu. Wood dan Zeffane (2001) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari kepercayaan dan nilai yang dikembangkan oleh sebuah organisasi yang diharapkan menjadi acuan perilaku bagi seluruh anggota dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah "Kepribadian dari sebuah organisasi meliputi: keyakinan, nilai-nilai, dan perilaku dari suatu kelompok" (Mowat, 2002). Merupakan sesuatu yang bersifat simbolik, holistik, dan gabungan yang stabil serta tak mudah untuk diubah.

Budaya organisasi bisa juga didefinisikan sebagai sebuah sistem yang menganut sebuah makna yang sama bagi seluruh anggotanya yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Robin, 2009). Makna tersebut, jika dikaji lebih dalam lagi, sejatinya adalah gabungan karakteristik kunci yang menjadi nilai bagi sebuah organisasi. Budaya organisasi berhubungan dengan cara pandang para karyawannya terhadap karakteristik perusahaan, bukan dari suka dan tidaknya mereka pada budaya organisasi itu (Schein, 2010). Konopaske, Robie, dan Ivancevich (2005) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang terbentuk, terlihat, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sembari belajar untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah dijalankan dengan baik dan bisa dikatakan valid. Karena itulah,

asumsi dasar tersebut harus diterima, dirasakan dan diikuti dan oleh anggota baru agar ia dapat melalui masalah-masalah yang mungkin dihadapi di kemudian hari.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diambil oleh anggota organisasi tersebut kemudian nilai-nilai tersebut dijalankan dan dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hofstade, Bond dan Luk dalam sebuah penelitian mereka yang berjudul “Persepsi Individu atas Budaya Organisasi: Sebuah Risalah Metodologi Pada Level Analisis”(1993) pada kesimpulannya menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki efek yang positif terhadap komiymen organisasi dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (Mangkunegara, 2001) dalam (Pratama, Sunuharyo dan Hakam, 2013) adalah term performance yang berasal dari kata job performance atau actual performance, yaitu prestasi yang telah berhasil dicapai oleh seseorang. Kinerja dapat pula dipahami sebagai prestasi kualitas dan kuantitas kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja berkenaan pada level pencapaian seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan sebuah proses bagaimana sebuah organisasi mengawasi dan mengatur esekusi kerja individu. Kontribusi setiap karyawan terhadap sebuah organisasi dalam suatu masa kerja termasuk dalam penilaian kinerja. Feedback kinerja dapat memberikan gambaran sebaik apakah kinerja seorang karyawan dalam sebuah organisasi dilihat dari standar organisasi yang ada (Simamora, 2004; Oetomo, Prasnowo dan Wajdi, 2019).

### **Budaya Kerja Islami di Bank BRI Syari’ah Kantor cabang Banyuwangi**

Dalam hal ini, meningkatkan kinerja adalah tentang bagaimana cara untuk menerapkan sebuah budaya kerja Islami. Budaya kerja adalah sebuah filosofi yang berdasarkan cara pandang terhadap nilai-nilai kehidupan yang kemudian dijadikan sebagai sifat, kebiasaan dan energi, yang berkubu kehidupan di suatu kelompok sosial atau organisasi. Dari sikap yang terlihat dapat mencerminkan perilaku, kepercayaan, idealisme, pendapat dan wujud tindakan dalam berkeja (Swarsi dkk, 1995). Penerapan sebuah budaya kerja tidak dapat dipisahkan dari sumber daya manusia (SDM) karena budaya kerja sangat erat hubungannya dengan sikap atau perilaku dan paradigma pola pikir manusia dalam menciptakan kinerja yang memadai.

Budaya kerja islami harus diupayakan untuk tumbuh sebagai sifat yang berkembang secara dinamis. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang telah diberikan Allah kepadanya seperti kreatifitas, intelektual, ide, bakat, keahlian untuk menggunakan alat tertentu dan lain sebagainya. Itulah yang dimaksud dengan budaya kerja dalam perspektif Islami. Bekerja adalah salah satu bentuk ibadah. Bekerja dapat bernilai juga sedekah, tergantung pada niat dan kesungguhan dalam menjalaninya. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad shallaahu ‘alaihi wasallam bersabda, ‘Sesungguhnya segala amal perbuatan itu tergantung pada niatnya’. Budaya kerja yang diterapkan di institusi syari’ah adalah “SIFAT” yang merupakan akronim dari Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah dan Tabligh (Hafifudhin, 2003). Yang akan dijabarkan sebagai berikut:

#### **Siddiq**

Siddiq artinya jujur dan selalu berkeyakinan, berbicara, bertindak dan berbuat berdasarkan pada hukum-hukum Islam. Perkataan harus sejalan dengan perbuatan. Allah memerintahkan pada umatnya untuk selalu bertindak sesuai dengan karakter sifat siddiq dan selalu berusaha menciptakan lingkungan yang siddiq.

#### **Istiqomah**

Istiqomah artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai positif meskipun banyak godaan dan tantangan yang menghadang. Istiqomah dalam kebaikan dapat tercermin dari sikap yang sabar dan gigih sehingga memberikan hasil yang optimal dalam setiap hal. Istiqomah itu sendiri merupakan

hasil dari sebuah proses yang dilakukan secara konsisten dan terus menerus. Contoh, dekatnya hubungan spiritual antara manusia dengan Allah melalui sholat, dzikir, membaca Al-Quran dan lain sebagainya yang dilakukan secara konsisten dan terus menerus. Semua proses yang dijalani itu akan menumbuhkan sebuah sistem yang penuh dengan nilai kejujuran, kebaikan, dan keterbukaan untuk menjalankan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya.

### **Fathanah**

Fathanah artinya mengerti dan memahami sesuatu secara dalam dan menyeluruh. Sifat ini akan menumbuhkan kreatifitas dan kemampuan untuk membuat beragam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya dapat dicapai jika seseorang selalu berusaha untuk menambah wawasan diri yang mencakup ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi terkait hubungannya dengan pekerjaan atau kewajibannya maupun yang berhubungan dengan perusahaan secara umum.

### **Amanah**

Amanah artinya dapat dipercaya dan selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Hal tersebut nampak dari adanya kejujuran, layanan yang optimal dan usaha untuk selalu berbuat ihsan (melakukan yang terbaik) dalam setiap hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap umat Islam, terutama jika berkaitan dengan layanan yang diberikan kepada orang lain.

### **Tabligh**

Tabligh artinya mengajak atau menyampaikan sekaligus memberi contoh kepada orang lain untuk menerapkan ajaran-ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari. Sifat tabligh dapat terlihat dari perilaku yang bijaksana, sabar dan persuasif. Sifat tersebut dapat menumbuhkan hubungan sosial yang kuat dan solid.

Lebih lanjut dalam budaya organisasi pun penerapannya hampir sama. Budaya kerja dalam organisasi Islami juga diterapkan di institusi finansial syari'ah seperti yang dilakkan oleh Bank BRI Syari'ah Kantor cabang Banyuwangi. Kemandirian, kebebasan dan tanggung jawab setiap pekerja dibentuk menjadi inisiatif individu masing-masing pekerja. Juga kesiapan dalam menghadapi resiko yang mungkin ada dan keberanian masing-masing pekerja untuk berinovasi.

Untuk mencapai tujuan utama, yang dibuat untuk mengembangkan efisiensi dan kinerja para pegawai dalam menjalankan aktivitas bisnis dengan menjaga budaya korporasi atau budaya organisasi secara terus menerus dan berkelanjutan dalam lingkungan kerja BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi. Nilai-nilai budaya Islami diharapkan dapat tercermin dalam sikap dan perilaku para pegawai PT. BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi, dengan mengusung motto *Together We Make Hope* (Bersama Mewujudkan Harapan). Tujuh nilai dalam budaya kerja yang ingin dicapai dan diwujudkan di lingkungan kerja BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi terangkum dalam sebuah akronim "PASTI OKE", yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- Profesional, yaitu ketulusan dalam menjalankan tugas sesuai dengan teknik dan standar etis yang sudah ditentukan.
- Antusias, yaitu semangat dan kemauan untuk ikut mengambil peran yang besar dalam setiap kegiatan.
- Sumber daya yang berkualitas, baik sebagai pegawai individu maupun bekerja dalam kelompok yang berdasarkan rasa saling percaya, saling menghargai dan kejujuran serta keterbukaan. Ada pula pemberian reward bagi pegawai sebagai aset utama perusahaan yang dinilai dari usaha dan hasil maksimal yang telah dicapai meliputi perencanaan, rekrutmen dan pengembangan.
- Tawakal (yakin), yaitu sikap optimis yang dimulai dari doa diiringi dengan usaha maksimal dan diakhiri dengan ketulusan hati menerima hasil yang berhasil dicapai.

- Integritas, yaitu kesesuaian antara perkataan dan perbuatan dalam menjalankan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan aturan perusahaan secara konsisten sehingga setiap pegawai dapat dipercaya. Juga selalu menjunjung tinggi etika bisnis dan perusahaan bahkan dalam keadaan yang tersulit sekalipun.
- Ber-Orientasi bisnis, yaitu bersikap responsif terhadap adanya kesempatan maupun perubahan yang mungkin terjadi. Selalu berfikir dan berusaha untuk menambah nilai dalam kerjanya.
- Kepuasan nasabah, maksudnya adalah pegawai harus memiliki kesadaran sikap dan perbuatan yang selalu bertujuan untuk memaksimalkan kepuasan nasabah baik nasabah eksternal maupun internal di dalam perusahaan.

Sebagai tambahan, BRI Syari'ah juga memiliki manajemen kebijakan. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan tentunya bertujuan untuk mengembangkan dunia bisnis secara umum, dan khususnya sektor UMKM, berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik atau good corporate governance (GCG) dan komitmen dari seluruh pegawai dan manajemen perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisa regresi berganda. Populasi dan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling dari 28 orang pegawai BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi yang terdiri dari 27 orang staf dan 1 orang pimpinan. Teknik pengambilan data dengan cara interview, observasi, angket atau angket dan dokumentasi. Intstrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah angket (questionnaire) yang diisi oleh respoden dengan memberikan checklist pada jawaban yang menurutnya sesuai. Setiap item dalam angket memiliki 4 kategori yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap jawaban sangat setuju (SS) diberi 4 poin, setuju (S) diberi 3 poin, tidak setuju (TS) diberikan 2 poin dan sangat tidak setuju (STS) diberikan 1 poin. Instrumen tes yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas. Transformasi data menggunakan program excel. Analisis data menggunakan regresi berganda (multiple regression) dengan nilai koefisien determinan korelasi berganda. Uji validasi juga dilakukan pada tiap instrumen variabel. Ada dua instrumen variabel yang diuji yaitu instrumen variabel budaya kerja Islami dan instrumen variabel kinerja karyawan.

Uji validasi instrumen variabel budaya kerja Islami menggunakan korelasi dengan rumus pearson product momment sebagai berikut:

$$r \text{ hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \{ N \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \}}}$$

Hasil perhitungan dari rumus tersebut akan ditampilkan pada tabel 1, berlaku persamaan : jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti hasilnya valid dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti hasilnya tidak valid.

**Tabel 1: Uji Validasi Instrumen Variabel Budaya Kerja Islami**

No	Korelasi koefisien $r_{count}$	Nilai $t_{hitung}$	Nilai $t_{tabel}$	Hasil
1	0,446	2,541	2,056	Valid
2	0,522	3,121	2,056	Valid
3	0,399	2,219	2,056	Valid
4	0,468	2,700	2,056	Valid

5	0,464	2,671	2,056	Valid
6	0,432	2,442	2,056	Valid
7	0,393	2,179	2,056	Valid

Uji validasi instrumen variabel kinerja karyawan menggunakan korelasi dengan rumus pearson product moment, seperti nampak pada rumus di bawah ini:

$$r_{\text{aritmatik}} = r_{\text{hitung}} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Kemudian hasil perhitungannya dijabarkan dalam tabel di bawah ini, menggunakan persamaan : jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka berarti hasilnya valid, dan jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka berarti tidak valid.

**Tabel 2: Uji Validasi dan Instrumen Variabel Kinerja Karyawan**

No	Korelasi koefisien $r_{\text{count}}$	Nilai $t_{\text{hitung}}$	Nilai $t_{\text{tabel}}$	Hasil
1	0,561	3,456	2,056	Valid
2	0,526	3,154	2,056	Valid
3	0,422	2,373	2,056	Valid
4	0,399	2,219	2,056	Valid
5	0,551	3,367	2,056	Valid
6	0,426	2,401	2,056	Valid
7	0,536	3,237	2,056	Valid

Kemudian instrumen kembali diuji dengan instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan uji re-test yang dilakukan dengan beberapa kali uji instrumen terhadap responden (Sugiyono, 2006: 274). Setelah didapatkan harga atau nilai  $r_{\text{hitung}}$  maka dapat ditentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak. Nilai  $r_{\text{hitung}}$  tersebut juga dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ , dengan  $n = 28,5\%$  tingkat eror setara 0,374. Karena  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dengan tingkat eror sebesar 5% ( $0,675 > 0,374$ ) maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

## PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil dari data penelitian yang diadakan di PT. BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi diperoleh dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan melibatkan 28 orang responden yang memberikan informasi tentang bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan judul penelitian ini, pengaruh masing-masing variabel independen budaya kerja (X) dan variabel dependen kinerja pegawai pada (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

#### a. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam perhitungan data yang valid dan reliabel, data dianalisis menggunakan perhitungan F. Hasil  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 10,462 kemudian dibandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  yaitu 3,38. Dengan membandingkan  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  maka akan nampak pengaruh yang signifikan

antara pengaruh pengawasan dan penerapan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Untuk menentukan besarnya pengaruh parsial ada beberapa variabel yaitu pengaruh pengawasan dan budaya kerja dimana  $R_{x_1 x_2} = 0,591$ . Besarnya pengaruh  $K_p = R^2 = 0,6752 = 45,59\%$ , sedangkan pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja para karyawan yaitu  $R_{x_2 y} = 0,531$  dengan besarnya pengaruh  $K_p = R^2 = 0,5312 = 28,20\%$ . Maka hasil tes empiri pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh antara budaya kerja Islami dengan kinerja karyawan dimana  $R_{x_2 y} = 0,531$  besarnya pengaruh  $K_p = R^2 = 0,5312 = 28,20\%$ . Dilihat dari angka tersebut, semakin besar nilai dari budaya kerja Islami akan menghasilkan nilai kinerja karyawan yang semakin besar pula. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bersifat signifikan yaitu sebesar 0,005 atau 5% level signifikannya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja Islami memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uraian Instrumen Variabel Budaya Kerja Islami**

Deskripsi variabel instrumen budaya kerja Islami (X) adalah sebagai berikut:

- Melakukan tugas dan kewajiban dengan standar etika dan teknik yang telah ditentukan = 3,088
- Semangat untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktivitas kerja = 2,408
- Sikap yang baik sebagai individu dengan saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai yang menempatkan karyawan sebagai aset utama perusahaan = 3,183
- Bersikap tawakal dengan mendahulukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan = 2,671
- Bersikap konsisten sehingga dapat dipercaya dan selalu memegang teguh etika profesi dan bisnis bahkan dalam kondisi yang sulit = 3,864
- Tanggap dengan adanya peluang, dengan berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya = 2,367
- Kesadaran sikap untuk mengutamakan kepuasan pelanggan eksternal dan internal dalam lingkungan perusahaan = 5,012

Dari deskripsi tentang variabel pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa indikator kesadaran sikap untuk selalu mengutamakan kepuasan nasabah baik nasabah eksternal maupun nasabah internal dalam lingkup perusahaan memiliki pengaruh yang paling besar dengan nilai 5,012 dan indikator merespon kesempatan dengan berfikir jernih dan melakukan usaha dan nilai lebih dalam bekerja memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan yaitu 2,367 efek signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pembahasan**

Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Hasil studi di Harvard Business School menunjukkan bahwa budaya korporasi memiliki dampak yang lebih kuat dan besar dalam kinerja organisasi. MH. Beyer dalam disertasinya di Delaware University menyebutkan bahwa literatur yang ada saat ini cukup untuk mendukung asumsi bahwasannya budaya kerja yang kuat akan mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Dan penting untuk diadakan penelitian lebih lanjut tentang hal tersebut. Joseph C. Wilson, kepala perusahaan PT. Xerox (dalam Weiss dan Miler, 1988) mengatakan bahwa untuk memimpin sebuah perusahaan agar dapat berkembang secara progresif diperlukan jiwa esterepreneur yang agresif. Terbukti, PT. Xerox saat itu menjadi perusahaan besar yang memiliki hak atas 914 tipe mesin fotocopy dan merupakan salah satu produk yang paling sukses di Amerika. Di bawah kepemimpinan Joseph C. Wilson, Xerox memiliki lingkungan bisnis yang bersifat informal, bersahabat, inovatif dan berani mengambil resiko untuk melangkah lebih jauh (Moeljono, 2005; Febrianty dan Divianto, 2020). Penelitian

tersebut juga mendukung asumsi bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja dalam penelitian ini lebih fokus pada budaya kerja Islami yang diambil dari nilai-nilai ajaran agama Islam yaitu *siddiq, istiqomah, fathonah, amanah, dan tabligh*, yang kemudian digabungkan menjadi 7 nilai budaya kerja para karyawan BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi dalam sebuah akronim "PASTI OKE" (*Profesional, Antusias, Sumber daya manusia yang berkualitas, Tawakal, Integritas, ber-Orientasi bisnis dan Kepuasan pelanggan*).

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa indikator melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan memberikan pengaruh pada kinerja sebesar 3,088. Kemudian pada indikator semangat untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja memberikan pengaruh sebesar 2,408. Pada indikator Berperilaku baik sebagai individu dengan saling percaya, terbuka, adil dan menghargai, yaitu menempatkan dan menghargai karyawan sebagai aset utama perusahaan memberi pengaruh sebesar 3,183. Sedangkan indikator Bersikap tawakal dengan mendahulukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan mempengaruhi sebesar 2,671. Pada indikator konsisten sehingga dapat di percaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya memberi pengaruh sebesar 3,864. Pada indikator tanggap dengan adanya peluang, dengan berfikir, dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya memberi pengaruh sebesar 2,367. Dan terakhir, kesadaran sikap untuk memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan memberikan pengaruh terbesar dengan memberikan kontribusi sebesar 5,012. Artinya para karyawan yang berada di lingkungan Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi sudah sangat memahami pekerjaannya sebagai pegawai perbankan yang harus siap melayani nasabah setiap saat.

Dan pada indikator Tanggap dengan adanya peluang, dengan berfikir, dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya merupakan indikator terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu = 2,367. Artinya karyawan Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi kurang kreatif untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja islami yang ada di Bank BRI Syariah kantor cabang Banyuwangi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana pada budaya kerja islami di poin tentang kesadaran sikap untuk memuaskan pelanggan eksternal dan internal memberikan kontribusi paling besar yaitu 5,012. Beberapa nilai islami yang diambil yaitu sifat *Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabligh*. Sifat *Siddiq* diterjemahkan dalam budaya *Integritas*. Sifat *istiqomah* dileburkan dalam budaya kerja yang profesional. Sifat *Fathanah* diterjemahkan pada budaya berorientasi bisnis. Sedangkan sifat *Amanah*, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban, lebih pada pendalaman tanggung jawab pada pelayanan akan kepuasan pelanggan dan sifat *Tabligh* dicerminkan pada budaya kerja pada *Sumber Daya Manusia yang berkualitas*. Kemudian keseluruhan nilai islam yang diambil dan dileburkan dalam budaya kerja tersebut dirangkum dalam sebuah akronim "PASTI OKE" (*Profesional, Antusias, Sumber daya manusia yang berkualitas, Tawakal, ber-Orientasi bisnis dan Kepuasan pelanggan*) dan dalam penelitian ini terbukti dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawan di BRI Syari'ah kantor cabang Banyuwangi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Febrianti dan Divianto (2020), 'BUSINESS OWNER'S PERSPECTIVE ON STRATGEIC EXECUTION, TECHNOLOGICAL TRANSFORMATION, COMPETITIVENESS



POTENTIAL, AND SERVICES LEVEL ON THE IMPLEMENTATION OF STRATEGIC IT ALIGNMENT', *Humanities&Social Sciences Reviews*, GIAP Journals, 8(1), pp. 567-585. Doi: 10.18510/hssr.2020.8169\_1.

Hafidhuddin, D. (2003) *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*, Gema Insani.

Hofsted, G., Bond, M. H., dan Luk, C. (1993) 'Individual Perceptions of Organizational Culture: A Methodological Treatise on Levels of Analysis', *Organizational Studies*, Sage Publication Sage CA: Thousand Oaks, CA, 14(4), pp. 483-503.

Konopaske, R., Robie, C., dan Ivancevich, J. M. (2005) 'A Preliminary Model of Spouse Influence on managerial Global Assignment Willingness', *The International Journal of Human Resources management*, Taylor & Francis, 16(3). Pp. 405-426.

Kotler, J. (----) 'P., dan Heskett, J. L., 1992', *Corporate Culture and Performance*.

Mangkunegara, A. P. (2001) 'AA, Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama : Bandung.

Moeljono, D. (2005) 'Budaya Organisasi dalam Tantangan', Penerbit PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.

Mowat, J. (2002) 'Corporate Culture', *The Herridge Group*, 3.

Oetomo, H. W., Prasnowo, M. A., dan Wadji, M. B. N. (2019) 'INFLUENCE ANALYSIS OF EDUCATION QUALITY ON CAMPUS INNOVATIONS IN PRIVATE UNIVERSITIES'.

Pratama, D. B., Sunuharyo, B. S. dan Hakam, M. (2013) 'PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Unit Pelayanan dan Jaringan Kabupaten Sampang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2). Pp. 76-81.

Pudji, S. dkk (2019) 'The Influence of Corporate Social Responsibility Disclosure, Managerial Ownership and Firm Size on Value in Indonesia Stock Exchange', *International Journal of Innovatio, Creativity and Change.*, pp. 159-171. Available at: [https://www.ijicc.net/images/vol9iss9/9915\\_Estiasih\\_2019\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol9iss9/9915_Estiasih_2019_E_R.pdf).

Robbins, S. P. (2002) *The Truth About Managing People-- And Nothing But The Truth*, FT Press.

Robbins, S. P. (2002) *Organizational Behaviour*, 13/E, Pearson Education India

Schein, E. H. (2010) *Organizational Culture and Leadership*, John Wiley & Sons.

Simamora, H. (2004) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Yogyakarta: STIE YKPN.

Swarsi, S. dkk (1995) '1996', *Dampak Pengembangan Pariwisata Terhadap Kehidupan Sosial Budaya Daerah Bali*.

Weiss, R. M. dan Miller, L. E. (1988) 'Response: Ideas, Interests, and The Social Science of Organizations', *Academy of Management Review*, Academy of Management, 13(3). Pp. 490-494.

Wood, W. dan Zeffabe, S. (2001) 'Hunt and Osborn. 2001. Organizational Behaviour A Global Perspective', John Willey & Sons Australia, Tbk.