

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH ARTHA MADANI

Rendy Permana¹, Arnold², Devika Sefiana³.

¹²³Program Studi Manajemen Pemasaran International, Politeknik Bina Madani.

***Correspondence author:** Rendy Permana¹, rendypermana@poltekbima.ac.id, Bekasi, Indonesia.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif korelasi kuantitatif dan kualitatif. Peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh pegawai staf Bank Keuangan Rakyat Syariah Artha Madani. Target survei adalah 35 orang. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 19. Hasil etos kerja (X1) untuk analisis regresi linier berganda menunjukkan thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai thitung > ttabel (2,308 > 2,036), maka H0 dibuang. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Etos Kerja, Budaya Organisasi serta Kinerja karyawan.

Abstract. The purpose of this study is to determine if there is a significant impact on the morale and performance of Artha Madani Sharia People's Funding Bank employees. Whether there is a significant impact on work ethic and organizational culture on the performance of employees at Artha Madani Sharia People's Funding Bank. This study used a quantitative and qualitative correlation description method. The researchers used a saturated sample, namely all employees of the Shariah People's Finance Bank Artha Madani staff. The target of the survey is 35 people. The data analysis method in this study adopted multiple linear regression analysis using SPSS 19. The work ethics (X1) results for multiple linear regression analysis showed a tcount of 2,308, which was greater than the ttable of 2,036, at a 5% significance level. Since the value is tcount > ttable (2.308 > 2.036), H0 is discarded. This means that there is a partial significant impact on employee performance.

Keywords: Work Ethics, Organizational Culture and Employee Performance.

Pendahuluan

Penggunaan keterampilan karyawan secara optimal dapat dicapai dengan mengintegrasikan perspektif kepribadian dan karakteristik masing-masing karyawan yang berbeda menuju satu tujuan: tujuan perusahaan. Dalam hal ini, tugas manajer adalah memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan dan upaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Julianto (2021), kemampuan manajer untuk mempengaruhi, memotivasi, mengomunikasikan, mengarahkan dan menentukan derajat efektivitas manajer. Karyawan yang bekerja dengan motivasi dan memenuhi

harapan perusahaan. Mungkasa, O. (2020), pegawai yang memilih bekerja tidak sama dengan pegawai yang termotivasi untuk bekerja. Pekerja yang bekerja dalam motivasi ini biasanya berasumsi bahwa mereka bekerja karena mereka harus memenuhi kebutuhan utama diri mereka sendiri dan keluarganya. Untuk meningkatkan hasil yang dicapai dalam etos kerja perusahaan dalam hal bagaimana melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai hasil atau mencapai keberhasilan, Sondong P. Siagian, (2009). Hari ini, di era perdagangan bebas, orang Asia di berbagai belahan dunia harus terus bekerja tidak hanya untuk mencari nafkah dan menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka, tetapi juga untuk mencapai tujuan produksi. Tetapi agar suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk tumbuh dan berkembang, mereka harus berfungsi. Pimpinan perusahaan yang menekankan pendekatan ekonomi akan melakukan yang terbaik jika karyawan perusahaan diberi kompensasi yang baik baik berupa uang maupun imbalan lain seperti tunjangan perumahan dan bonus, saya tidak mengharapkan itu..

Peningkatan kepuasan kerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan, dan apabila pegawai merasa puas dan puas dengan pekerjaannya maka dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan jujur. Sofian, R. (2018). Ada dampak langsung antara nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi perusahaan dengan perilaku dan perilaku karyawannya. Ratri, A.P. (2022) Karyawan bereaksi cepat terhadap apa yang harus dan tidak boleh mereka lakukan dalam organisasi bisnis mereka. Untuk alasan ini, manajer menghargai keragaman dan cenderung menunjukkannya melalui pengambilan keputusan dan tindakan. Salah satu cara untuk melakukan ini adalah dengan merangkul perspektif yang berbeda, menekankan pencapaian dalam menangani masalah, dan mendefinisikan masalah tertentu yang memberikan peluang bagi bisnis untuk tumbuh dan terus melihat lingkungan dan perubahan lingkungan. Budaya bukanlah halangan, tetapi merupakan peluang untuk mencapai hasil terbaik.

Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani selama lebih kurang selama 2 bulan. Adapun fokus penelitian sebagai sumber dari responden adalah seluruh karyawan pada perusahaan Perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani yang berjumlah 70 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel sensus. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 70 orang karyawan Perusahaan Perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani. Menurut Jogiyanto (2010), bahwa secara umum, jumlah sampel yang besar adalah minimal 30 responden. Semakin besar atau lebih dari 30 responden akan lebih baik. Kerangka sampel ditarik secara acak sederhana dari populasi terjangkau sebagai kerangka sampel 35 responden, yaitu berasal para karyawan yang berada di perusahaan Perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dianggap valid jika angka untuk semua indikator dalam penelitian di atas 0,30. Berdasarkan hal tersebut, tabel berikut menunjukkan hasil pengujian SPSS pada indikator moral eksternal dan internal.

Tabel I. Hasil Validitas Etos Kerja

Pertanyaan	R Hitung	Syarat	Keterangan
1	0.728	0,300	Item Pernyataan Valid
2	0.353	0,300	Item Pernyataan Valid
3	0.754	0.300	Item Pernyataan Valid
4	0.878	0.300	Item Pernyataan Valid
5	0.883	0.300	Item Pernyataan Valid
6	0.883	0.300	Item Pernyataan Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu pertanyaan 1 sampai dengan pernyataan 6 hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$)

Berikut adalah uji SPSS pada indicator-indikator eksternal dan internal terhadap Budaya organisasi.

Tabel II. Hasil Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	R Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,438	0,300	Item Pernyataan Valid
2	0,497	0,300	Item Pernyataan Valid
3	0,506	0.300	Item Pernyataan Valid
4	0,819	0.300	Item Pernyataan Valid
5	0,590	0.300	Item Pernyataan Valid
6	0,852	0.300	Item Pernyataan Valid
7	0,802	0.300	Item Pernyataan Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 7 hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$).

Tabel III. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R Hitung	Syarat	Keterangan
1	0,588	0,300	Item Pernyataan Valid
2	0,686	0,300	Item Pernyataan Valid
3	0,334	0.300	Item Pernyataan Valid
4	0,334	0.300	Item Pernyataan Valid
5	0,334	0.300	Item Pernyataan Valid
6	0,311	0.300	Item Pernyataan Valid
7	0,886	0.300	Item Pernyataan Valid
8	0,886	0.300	Item Pernyataan Valid
9	0,886	0.300	Item Pernyataan Valid
10	0,886	0.300	Item Pernyataan Valid

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua indicator dalam penelitian ini valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu pernyataan 1 samapai dengan pertanyaan 10 hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$).

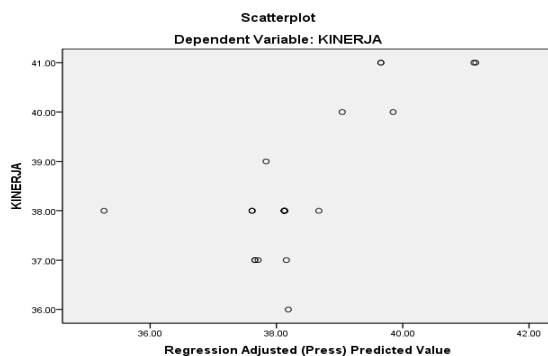
Uji Reliabel

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$. Berdasarkan data yang diolah bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah Etos Kerja 0,776, Budaya organisasi 0,771 dan kinerja 0,621. Nilai ini lebih besar $> 0,60$. Artinya indikator-indikator dalam penelitian ini sudah reliabel yang dilakukan dengan menggunakan variabel independen Etos Kerja dan Budaya organisasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan 0,772 $> 0,05$, Variabel Y nilai Alpha Cronbach sebesar 0,717 $> 0,05$ maka data / kuesioner reliabel.

Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat di antara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat Multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan nilai koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada ataupun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai variance inflation factors (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas nilai VIF harus lebih besar dari 10. Terlihat bahwa nilai R Square cukup tinggi sebesar 81,3% menunjukkan nilai yang lebih besar dari $\alpha = 5\%$ dan Nilai VIF keseluruhan yang di atas 10% menunjukkan tidak adanya gejala Multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokendastitas
Sumber : hasil penelitian, 2018 (data diolah)

Terlihat grafik scalarplot diatas bahwa titik tidak menyebar secara acak baik dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa terjadi Heterokedastisitas model Regresi. Maka data yang kita gunakan memenuhi syarat untuk dilakukan Regresi Berganda.

Uji Normatif

Uji Normatif adalah uji asumsi klasik terakhir yang kita gunakan sebelum kita melanjutkan ke uji Regresi Linear berganda. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi, apabila model regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji F dan uji t masih meragukan, karena statistik uji F dan uji t pada analisis regresi diturunkan dari distribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara bersama-sama dapat dilihat pada Tabel .

Tabel IV. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,758	2	16,379	31,226	,000
	Residual	16,785	32	,525		
	Total	49,543	34			

Sumber: Data diolah

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 5%, Fhitung yang diperoleh sebesar 31,226 lebih besar dari Ftabel yaitu 3,29 karena nilai Fhitung > Ftabel (31,226>3,29), maka H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara penerapan Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Uji t-Test

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2008). Hasil uji koefisien regresi secara parsial dapat dilihat pada Tabel :

Tabel V. Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,523	2,488		10,661	,000
	Etos kerja	,260	,112	,242	2,308	,028
	Budaya organisasi	,245	,035	,730	6,954	,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X1) diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari tabel sebesar 2,036 dengan taraf signifikansi 5%. Karena nilai t hitung > t tabel (2,308>2,036), maka H0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara penerapan GKM terhadap Kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji determinasi menunjukkan bahwa nilai (Adjusted R Square) 0.661 hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh 66,1% terhadap Kinerja Karyawan dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Analisis Regresi Linear berganda

Nilai (konstanta) menunjukkan nilai 26,523. Artinya jika nilai variabel bebas (bebas) adalah nol, maka nilai variabel terikat (terikat) adalah 26,523. Dalam hal ini, jika rasio etos kerja terhadap budaya organisasi adalah 0,00 (nol), rasio kelistrikan akan meningkat sebesar 26,5% (dibulatkan ke atas). Nilai variabel budaya organisasi adalah

0,035. Artinya setiap 1 kenaikan nilai variabel KAP maka nilai variabel Y akan menurun. Dalam hal ini, untuk setiap 1% peningkatan rasio KAP, profitabilitas menurun (kinerja) 3,5% adalah keputusan untuk menerima H_a dan menolak H_o , dan nilai variabel moral menunjukkan nilai (0,112) meningkat. Artinya dalam hal ini, nilai variabel moral bertambah satu. Ketika rasio moral turun 1,0%, nilai variabel Y (kinerja) turun 11,2%. Artinya variabel semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Keuangan Rakyat Syariah Artha Madani.

Variable Etos kerja (X_1) diperoleh thitung sebesar (2,308) lebih besar dari ttabel sebesar (2,036) dengan taraf signifikan 5% karena nilai hitung t hitung $> t$ tabel ($2,308 > 2,036$), maka H_o ditolak dan Variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} (6,954) nilai t_{tabel} (1,998), maka keputusan adalah menerima H_a dan H_o ditolak. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, dan suka bekerja keras, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Hal ini perusahaan sangat mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan baik agar dapat memberikan perkembangan perusahaan secara total.

Simpulan

Analisis regresi linier sederhana untuk penelitian ini adalah konstanta $Y = 16,853 + 0,597X$, 16,853. Artinya jika dampak dari rencana (X) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah positif 16,853. Koefisien regresi untuk variabel Scheduling Effect (X) adalah 0,597. Ini berarti bahwa ketika kepuasan pelanggan meningkat, kinerja karyawan meningkat. H_o dibuang karena t -hitung 8,343 lebih besar dari t -tabel (2,0856) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, pengaruh rencana (x) berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y). t -tabel = 200856. Hasil survei yang dilakukan menunjukkan bahwa hasil korelasi ($r = 0,878$ mendekati satu hubungan x dan y) adalah sangat positif. Hal ini disebabkan dampak dari rencana dan kinerja karyawan yang baik. Artinya kecenderungan untuk meningkatkan loyalitas pelanggan tergantung pada kepuasan pelanggan. Dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan keputusan (R -kuadrat = 0,771, jadi pengaruh X terhadap Y adalah 77,1%). Ini berarti bahwa sekitar 77,1% perubahan kinerja karyawan disebabkan oleh peningkatan dampak penjadwalan, dan 28,9% dijelaskan oleh variabel selain yang digunakan dalam penelitian ini. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah F_{hitung} 5% diperoleh sebesar 31,226, dan nilai F_{tabel} lebih besar dari 3,29 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,226 > 3,29$) ditolak. Hal yang sama berlaku untuk kinerja karyawan. Hasil perhitungan etos kerja (X_1) analisis regresi berganda diperoleh thitung sebesar 2,308 lebih besar dari ttabel sebesar 2,036 dan taraf signifikansi 5%. H_o ditolak karena nilai thitung $> ttabel$ adalah ($2,308 > 2,036$). Ini berarti bahwa, dalam beberapa kasus, semangat kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dalam uji keputusan, nilai (koefisien determinasi) adalah 0,661, dimana moral dan budaya organisasi mempengaruhi 66,1% kinerja karyawan, dan sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki. Artinya etos kerja di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Artha Madani dan budaya organisasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Artha Madani, Bank Keuangan Rakyat Islam.

Daftar Pustaka

- Jogianto, Hartono, 2010. Analisa dan desain Sistem Informasi, edisi IV, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja jarak jauh (telecommuting): konsep, penerapan dan pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1-32.
- Priyatno, Dewi, 2008. Mandiri Belajar SPSS. Bagi mahasiswa Dan Umum, Penerbit MediaKom, Yogyakarta.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(1), 1535-1549.
- Siagian. P. Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Penerbit Rineke Cipta, Jakarta.
- Sofiyan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Journal of Management Review*, 2(3), 242-251.

