

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG SIDOARJO

Lia Hikmatul Maula¹Akhmad Sobrun Jamil²Muhammad Mujtaba Mitra Zuana³

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto

liahikmatulmaula10@gmail.com, Sm_syahadah@yahoo.com, mujtaba.mitrazuana@gmail.com

Abstrak

Kata kunci:

Budaya
Organisasi
Islami,
Kesejahteraan
Karyawan,
Kinerja
Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel *coefisients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,998 yaitu dengan rumus $t_{hitung} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 67-2-1) = (0,025 ; 64) = 1,998$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 5,629 $> 1,998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel *coefisients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,998 yaitu dengan rumus $t_{hitung} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 67-2-1) = (0,025 ; 64) = 1,998$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,239 $> 1,998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel ANOVA atau Uji F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 57,505 yaitu dengan rumus $f_{hitung} = (k ; n-k) = (2 ; 67-2) = (0,025 ; 65) = 3,15$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar 57,505 $> 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

Keywords:

Culture of Islamic
Organizations,
Employee Welfare,
Employee
Performance

Based on multiple regression tests on the table coefficients obtained the value of T_{count} of 1.998 i.e. with the formula $T_{count} = (a/2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 67-2-1) = (0.025 ; 64) = 1.998$ and a This value of T_{table} of 1.151, then Based on the significance test obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ and a value of T_{count} of $5.629 > 1.998$, so it can be concluded that the organizational culture has a partial effect on the performance of employees; (2) Based on multiple regression tests on the table coefficients obtained the value of T_{count} of 1.998 i.e. with the formula $T_{count} = (a/2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 67-2-1) = (0.025 ; 64) = 1.998$ and a This value of 1.151, then based on the significance test obtained A significant value of $0.000 < 0.05$ and a T_{count} value of $3.239 > 1.998$, so that it can be concluded that employees welfare in a partial effect significantly on employee performance; (3) Based on multiple regression tests in the ANOVA table or test F obtained a F_{count} value of 57,505 i.e. with the formula $F_{count} = (k ; n-k) = (2 ; 67-2) = (0.025 ; 65) = 3.15$ and a This value of T_{table} of 1.151, then based on the significance test obtained value A significant amount of $0.000 < 0.05$ and a F_{count} i.e value of $57,505 > 3.15$, so that it can be concluded that the culture of Islamic organizations and employees welfare together (simultaneous) have significant effect on the employee's performance.

A. Pendahuluan

Banyaknya perbankan Syariah yang semakin berkembang, membuat Bank Syariah yang ada di Indonesia saling bersaing satu sama lain, dalam menciptakan produk dan layanan dengan harga yang kompetitif. Hal tersebut membuat perusahaan Bank Syariah membutuhkan wadah dalam meningkatkan kinerja Bank dan kinerja karyawan untuk mempermudah komunikasi, sosialisasi antar pekerja atau yang biasa kita sebut dengan organisasi. Dengan adanya organisasi diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan fungsi perusahaan sebagaimana mestinya. Unsur terpenting dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi selain modal, tanpa manusia sebuah organisasi tidak mungkin bisa berjalan. Sebab itu diperlukan manajemen sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia. Efektifitas dan efesiensi penggunaan sumber daya manusia berhubungan dengan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi kinerja seorang individu. Setiap organisasi memiliki *step by*

step dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan budaya organisasi Islami.

Budaya organisasi Islami diperlukan sebagai ciri khas perusahaan, budaya organisasi Islami yang kuat akan meningkatkan konsistensi karyawan dalam mengembangkan perusahaan. Tidak hanya itu saja kesejahteraan karyawan juga diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat berupa kompensasi atau penghargaan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik karyawan agar kinerja dan produktifitas kerjanya meningkat (Tajriani, 2019). Dengan adanya kedua hal tersebut bertujuan supaya karyawan termotivasi untuk bekerja lebih produktif, efisien, efektif dalam mencapai tujuan perusahaan dan loyalitas terhadap perusahaan.

B. Kajian Literatur (Jika ada)

KINERJA KARYAWAN

Menurut Glibert mengatakan bahwa kinerja merupakan sebuah produk waktu dan peluang. Waktu yang tidak dimiliki seseorang, tidak akan memiliki nilai atau peluang yang baik sedikitpun. Begitupun dengan peluang, tanpa waktu tidak ada

peluang yang akan membentuk hasil yang dicapai seseorang.

BUDAYA ORGANISASI ISLAMIS

Budaya organisasi Islami adalah suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang berdasarkan pada nilai Islami yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak serta membedakan dengan organisasi lain.¹Dalam Islam budaya organisasi Islami disebut adab, adab diambil dan dikembangkan dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang berisi tentang tata cara hidup Islami yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.²Budaya organisasi Islami terbentuk salah satunya dengan melalui adat istiadat dalam sebuah perusahaan, misalnya setiap satu bulan sekali perusahaan mengadakan santunan anak yatim dan kegiatan ini dilakukan secara terus menerus sehingga kegiatan tersebut menjadi sebuah keharusan yang dilakukan sebuah organisasi setiap bulannya.Dalam Al-Qur'an surah Al-Mu'minun ayat 1

sampai 11, adat istiadat juga dicontohkan.

Allah berfirman:

فَاعْلَوْنَ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَفِظُونَ إِلَّا عَلَىٰ
أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ
مَنْ يَتَّبِعْ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعُدُونَ وَالَّذِينَ هُمْ
لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ
يَحْفَظُونَ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ الَّذِينَ يَرْتُونَ
الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ

Artinya:“Sungguh beruntung orang-orang yang beriman, (yaitu) orang yang khusyuk dalam shalatnya, dan orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tidak berguna, dan orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang memelihara kemaluannya, kecuali terhadap istri-istri mereka atau hamba sahaya yang mereka miliki, maka sesungguhnya mereka tidak tercela. Tetapi barang siapa yang mencari di balik itu (zina dan sebagainya), maka mereka itulah orang-orang yang melampaui batas. Dan (sungguh beruntung) orang-orang yang memelihara amanat-amanat dan janjinya, serta orang yang memelihara shalatnya. Mereka itulah orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi surga Firdaus. Mereka kekal di dalamnya”.³

Berdasarkan surah Al Mu'minun diatas menceritakan sifat orang mukmin yang akan mendapatkan kebahagiaan. Ayat tersebut bermakna bahwa setiap seorang muslim harus produktif dalam segala hal, seperti produktif berbicara dan bekerja dan ayat tersebut memiliki maknamenjaga

¹Diah Ayu Kusumawati, “Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi” 2, no. 1 (2015): 234–235.

²Hakim, “The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu ' Amalat Indonesia Tbk . Employee in the Central Java.”

³Al Qur'an 23: 1-11

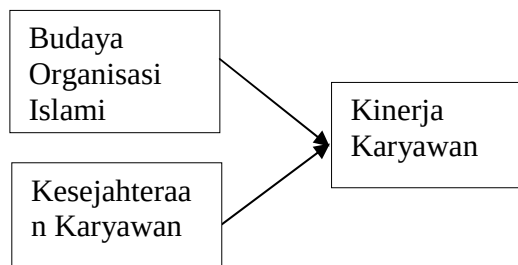
amanah(tanggungjawab) dan memenuhi janji merupakan bagian dari budaya Islami.

KESEJAHTERAAN KARYAWAN

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan benefit atau kompensasi pelengkap yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijaksanaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mempertahankan kondisi fisik dan mental karyawan, supaya produktivitas dan kinerjanya meningkat.

C. Metode Penelitian

Gambar 1
Kerangka Teoritik



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari permasalahan penelitian.⁴ Hipotesis dalam penelitian ini yaitu: (1). Budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah

Mandiri kantor cabang Sidoarjo; (2). Kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Sidoarjo; (3). Budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang,

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah serumpun atau sekelompok objek penelitian yang menjadi sumber data atau sasaran penelitian.⁵ Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, baik karyawan kontrak, karyawan tetap ataupun karyawan *outsourcing* yang berjumlah 67 orang. Dari 67 tersebut, 42 orang karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo dan 25 orang merupakan karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Krian.

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti mengambil jumlah keseluruhan data populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 67

⁴Hendryadi dan Suryani, “*Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*,” Cet. Ke-2. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016).

⁵M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Ke-2. (Jakarta: Kencana, 2017).

sampel.⁶ Penelitian ini dinyatakan layak karena minimal ukuran sampel adalah antara 30 sampai dengan 500 orang.⁷

Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel. Pada penelitian ini, penulis menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan anggota populasi dan sampel yang dilakukan secara acak, tanpa memperhatikan status pendidikan yang ada pada popuasi tersebut.⁸

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang dapat menggambarkan cara mengukur suatu variabel yang ada, kemudian dioperasionalkan pada variabelindependen(X) yang memiliki hubungan dengan variabel dependen (Y). Variabel Independen (X) atau variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab timbulnya atau yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat.⁹ Variabel Independen pada penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi Islami (X_1) merupakan sistem nilai-nilai islami yang diambil dan dikembangkan dari

Al-Qur'an dan Al-hadits tentang tatacara hidup islami yang dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari

2. Kesejahteraan karyawan (X_2) merupakan keadaan dimana karyawan diperlakukan dengan baik dalam perusahaan. Kemudian menimbulkan rasa tentram, aman, dan nyaman baik secara lahir maupun batin, sehingga semangat dalam menjalani aktivitas kerjanya

Variabel dependen atau terikat adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas.¹⁰ Variabel dependen(Y) pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tindakan nyata yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja yang sesuai dengan jabatannya dalam instansi.

D. Pembahasan

Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini total dari keseluruhan responden ada 67 orang. Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin,responden terbagi menjadi laki-laki

⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta:DKUPrint, 2013), 10

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif Dan R&D*. hlm. 87-91

⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Paramedis*, Cet. Ke-1. (Yogyakarta: Gava Media, 2012).

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

59,7%, dan yang berjenis kelamin perempuan 40,3%. Berdasarkan usia, responden terbagi menjadi usia 20-25 tahun 9,0%, 26-30 tahun 32,8%, 31-35 tahun 47,8%, dan 36-40 tahun 10,4%. Dilihat dari pendidikan, yang berpendidikan SMA/SMK 29,9%, D3 4,5%, S1 62,7%, dan yang berpendidikan S2 3,0%. Berdasarkan responden yang lama bekerja, kurang dari 5 tahun 31,3%, lebih dari 5-10 tahun 55,2%, dan lebih dari 10-25 tahun 13,4%. Berdasarkan status, responden yang memiliki status karyawan tetap 50,7%, karyawan kontrak 9,0%, dan karyawan *Ooutsourcing* 40,3%. Dan berdasarkan gaji karyawan, responden yang memiliki gaji rata-rata sebesar kurang dari Rp. 3 juta 10,4%, yang memiliki gaji rata-rata sebesar Rp. 3- Rp.5 juta 65,7%, yang memiliki gaji rata-rata sebesar Rp. 5- Rp.10 juta 13,4%, dan yang memiliki gaji rata-rata diatas Rp. 10 juta 10,4%.

ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan memiliki distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk uji normalitas ada dua yaitu dengan cara

melihat penyebaran data pada sumber diagonal grafik normal P-P *Plot* atau dengan uji kolomogorov smirnov (residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05).¹¹ Berikut hasil uji kolomogorov smirnov:

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized dual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08798809
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,068
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25, 2017

Berdasarkan tabel *output* uji kolmogorov smirnov diatas, diperoleh nilai *test statistic* (kolmogorov smirnov) sebesar 0,088 dan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Ini menunjukkan bahwa nilai Sig > 0.05 yaitu 0,200 > 0.05, yang berarti asumsi berdistribusi normal terpenuhi.

¹¹Purnomo, "Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS."

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan alat yang digunakan untuk menguji, apakah ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas ini, diperlukan besaran untuk melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Apabila terdapat variabel bebas yang mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.¹²

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
1 (Constant)	6,966	4,776		1,459	,150		
X1	,463	,115	,394	4,013	,000	,715	1,399
X2	,479	,103	,459	4,675	,000	,715	1,399

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan *tolerance* lebih besar dari 0.1 yaitu sebesar 0.715, dan nilai *variance inflation factors* (VIF) lebih kecil dari 10 yaitu sebesar 1.399. Maka dapat disimpulkan bahwa bebas dari multikolinieritas.

¹²Ibid. Hlm 123

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹³

Penulis menggunakan uji spearman's rho yaitu uji koefisien yang digunakan untuk mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila korelasi variabel independen dengan residual nilai signifikansinya lebih dari 0,05.¹⁴ Berdasarkan *output* dibawah, diketahui nilai Sig.(2-tailed) sebesar 0,000, karena nilai Sig.(2-tailed) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut tabel uji Spearman's Rho:

¹³Imam Ghazali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 105.

¹⁴Purnomo, "Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS." Hlm. 125

Tabel 3
Uji Spearman's Rho
Correlations

		X1	X2	Y
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1,000	,538**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	67	67
X2	X2	Correlation Coefficient	,538**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	67	67
Y	Y	Correlation Coefficient	,570**	,708**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000
		N	67	67

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25, 2017

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan korelasi yang terjadi pada anggota observasi yang disusun berdasarkan tempat dan waktu. Pada uji ini menggunakan uji Durbin Watson.¹⁵ Hasil perhitungan dengan nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 67 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka nilai tabel Durbin Watson sebesar 1.662. hasil uji Durbin Watson diperoleh angka sebesar 2,092. Kriteria pengujiannya yaitu DW lebih besar dari DU dan kurang dari 4-DU (4-1.662) yaitu 2.338, atau dapat ditulis dengan $DU < DW < 4-DU$ yaitu $1.662 < 2.092 < 2.338$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi atau H_0 diterima.

¹⁵Ibid.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan dugaan sementara dari suatu objek yang akan diteliti.¹⁶ Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, berikut hasilnya:

a. Uji T

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

Tabel 4
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4,859	4,220		1,151	,254
	X1	,655	,116	,555	5,629	,000
	X2	,325	,100	,320	3,239	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25, 2017

Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel *coeficients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,998 yaitu dengan rumus $t_{hitung} = (a/2; n-k-1) = (0,05/2; 67-2-1) = (0,025; 64) = 1,998$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,629 > 1,998$,

¹⁶Wahyudi, *Statistika Ekonomi : Konsep, Teori, Dan Penerapan*. Hlm.187

kesimpulannyaitu H_1 diterimayang berarti ada pengaruh X_1 terhadap Y .

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi linier berganda dengan rumus $Y=a+b_1X_1+ b_2X_2$ adalah $Y= 4,859 + 0,655 + 0,325$. Apabila tanpa ada X_1 dan X_2 maka nilai Y sebesar 4,859. Peningkatan satu variabel budaya organisasi Islami (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,655 dan peningkatan satu variabel kesejahteraan karyawan (X_2) akan meningkatkan Y sebesar 0,325.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel *coefisients* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,998 yaitu dengan rumus $t_{hitung}=(a/2;n-k-1) = (0,05/2;67-2-1) = (0,025;64) = 1,998$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,239 > 1,998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti ada pengaruh X_2 terhadap Y .

b. Uji F

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-

sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	922,083	2	461,042	57,505
	Residual	513,111	64	8,017	
	Total	1435,194	66		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25, 2017

Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel ANOVA diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 39,461 yaitu dengan rumus $f_{hitung} = (k;n-k) = (2;67-2) = (0,025;65) = 3,15$ dan nilai t_{tabel} sebesar 1,151, kemudian berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} sebesar $57,505 > 3,15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y .

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,642		,631	2,831

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olahan SPSS v.25,

Berdasarkan uji regresi berganda pada tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 dan koefisien determinasi sebesar 0,642. Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, ditentukan 6,42% oleh variabel budaya organisasi Islami (X_1) dan kesejahteraan karyawan (X_2), selebihnya 3,58% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis bahas di penelitian ini

E. Kesimpulan / Penutup

Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, yang menyatakan bahwa budaya organisasi Islami secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, yang artinya semakin tinggi kompetensi dalam hal budaya organisasi Islami secara

parsial, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis, yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, yang artinya semakin tinggi kompetensi dalam hal kesejahteraan karyawan secara parsial, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan uji hipotesis, yang menyatakan bahwa budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, yang artinya semakin tinggi kompetensi dalam hal

budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama (simultan), maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo.

Kemudian berdasarkan uji regresi berganda pada tabel Model Summary, tabel tersebut menampilkan nilai koefisien korelasi (R) dan menjelaskan besaran persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang bisa disebut dengan koefisien determinasi (R Square). Hal tersebut menunjukkan kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo, ditentukan (6,42%) oleh variabel budaya organisasi Islami (X_1) dan kesejahteraan karyawan (X_2), selebihnya (3,58%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak penulis bahas di penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa: (1). Budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Sidoarjo; (2). Kesejahteraan Karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang Sidoarjo; (3). Budaya organisasi Islami dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Bank Syariah Mandiri kantor cabang Sidoarjo.

F. Daftar Pustaka

Al Qur'an, 23: 1-11

Burhan Bungin, M. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Edisi Ke-2. Jakarta: KENCANA, 2017.

Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Ke-1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005)

Hakim, Abdul. "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu ' Amalat Indonesia Tbk . Employee in the Central Java." *Asia Pacific Management Review* 17, no. 1 (2012): 83.

Hendryadi dan Suryani. "Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam." Cet. Ke-2. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.

Kusumawati, Diah Ayu. "Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi" 2, no. 1 (2015): 234–235.

Purnomo, Rochmat Aldy. "Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS." Edited by Puput Cahya Ambarwati. *Administrasi Bisnis (JAB)* 39, no. 2 (2016): 151.

Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Jakarta: DKUPrint*, 2013

- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cet. Ke-14. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS Untuk Paramedis*. Cet. Ke-1. Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Tajriani, D. "Pengaruh Soft Skill dan Dukungan Sosial Teman Kerja Terhadap Kinerja Pemasaran BMT di Yogyakarta". *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, Vol. 1, no. 2, Jan. 2019, pp. 1-6, doi:10.31538/ijse.v1i2.192.
- Wahyudi, Setyo Tri. *Statistika Ekonomi: Konsep, Teori, Dan Penerapan*. Cet. ke-1. Malang: Tim Ub Press, 2017.