

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DAN MOTIVASI KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS AL-WASHLIYAH KRAKATAU MEDAN

Denada Aswadima

aswadimadenada@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Muhammad Arifin Lubis

muhammadarifinlubis@umsu.ac.id

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Abstract

This study aims to examine the influence of Islamic organizational culture and Islamic work motivation on employee performance at BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. The method used is a descriptive quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 35 employees. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that Islamic organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 4.764 and a p-value of 0.000. Additionally, Islamic work motivation also demonstrates a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.897 and a p-value of 0.000. Simultaneously, both Islamic organizational culture and Islamic work motivation significantly affect employee performance, with an F-value of 95.100. The coefficient of determination indicates that 85.6% of the variation in employee performance is influenced by these two variables, while 14.4% is influenced by other factors. This study emphasizes the importance of implementing Islamic organizational culture and work motivation to enhance employee performance in Islamic financial institutions.

Keywords: *Islamic Organizational Culture, Islamic Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada 35 karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} 4,764 dan p -value 0,000. Selain itu, motivasi kerja Islami juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan t_{hitung} 3,897 dan p -value 0,000. Secara simultan, budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F_{hitung} 95,100. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 85,6% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menekankan pentingnya penerapan budaya organisasi dan

motivasi kerja yang Islami untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi Islami, Motivasi Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi (Pratiwi & Ismi, 2014). Dengan upaya para pelaku instansi maka akan menimbulkan sebuah hasil atau biasa disebut juga dengan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam (Syahputri & Harahap, 2022) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam sesuatu organisasi untuk memenuhi standard perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Sudirman, Usman, 2021).

Sementara itu kinerja menurut (Annisa et al., 2023), dalam pandangan ekonomi Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Dari uraian tersebut dapat kita pahami bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu perusahaan ataupun organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang telah ditetapkan demi mencapai suatu tujuan perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan mengalami perkembangan yang kurang menggembirakan, terutama terlihat dari penurunan jumlah nasabah pembiayaan. Adapun data jumlah nasabah pembiayaan di 2 tahun terakhir dapat kita lihat pada table berikut (BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, 2024):

Table 1.1 Jumlah nasabah pembiayaan di 2 tahun terakhir

Tahun	Jumlah Nasabah
2022	145 nasabah
2023	120 nasabah

Data menunjukkan bahwa pada tahun 2022, terdapat 145 nasabah pembiayaan, sementara pada tahun 2023 jumlah tersebut menurun menjadi hanya 120 nasabah. Penurunan ini mencerminkan bahwa adanya tantangan yang signifikan dalam menarik dan mempertahankan nasabah, yang berpotensi berdampak pada kinerja keseluruhan bank.

Penurunan jumlah nasabah ini menjadi indikator penting bahwa kinerja karyawan mungkin tidak optimal, yang dapat disebabkan oleh kurangnya penerapan budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh bagaimana nilai-nilai dan norma-norma Islami diterapkan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi apakah faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah.

Djamaluddin dalam (Yuni & Azizah, 2022) mengatakan bahwa budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang

kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٧﴾ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ ﴿٤٨﴾ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي نَفْعًا وَلَا ضَرًّا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ﴿٤٩﴾

Artinya:

“Dan setiap umat (mempunyai) Rasul. Maka apabila rasul mereka telah datang, diberlakukanlah hukum bagi mereka dengan adil dan (sedikit pun) tidak dizalimi. Dan mereka mengatakan, "Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika kamu orang-orang yang benar?" Katakanlah (Muhammad), "Aku tidak kuasa menolak mudarat maupun mendatangkan manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki." Bagi setiap umat punya ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan atau percepatan sesaat pun.” (Q.S. Yunus; 47-49) (Ibnu Katsir, n.d.)

Dari ayat di atas dapat dimengerti bahwa, sejatinya setiap manusia atau organisasi pasti memiliki akhir perjalanan hidupnya (ajal). Terlebih apabila ada manusia yang tidak mau taat kepada pemimpinnya, yang tulus dalam mengembangkan organisasi yang dipimpinnya. Rasulullah bersabda bahwa perumpamaan orang-orang yang beriman dalam cinta, kasih sayang, dan hubungan diantara mereka adalah seperti tubuh manusia, yang apabila sakit satu anggotanya maka seluruh anggota yang lainnya akan merasakannya dengan tidak tidur dan badan yang panas. (H.R.Ahmad) (Imam Ahmad, penerjemah: Abdul Hamid, n.d.)

Menurut Khafis dalam (Anggraeni, S. & Cahyono, 2023) Budaya organisasi yang Islami menjadi alasan mengapa suatu perusahaan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik. Penerapan nilai-nilai Islam sehari-hari akan mengembangkan karakter yang lebih baik dan terhindar dari perilaku yang dilarang agama. Budaya organisasi Islami dapat mengembangkan kinerja pekerja dalam membina organisasi dan dapat mempengaruhi cara berperilaku setiap individunya. Sama halnya dalam konteks BPRS

Al-Washliyah, budaya organisasi Islami diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berperilaku etis, berintegritas, dan bekerja dengan semangat kebersamaan.

Selain budaya organisasi, salah satu faktor yang dapat memicu kinerja karyawan meningkat ialah motivasi kerja. Menurut Donal dalam (Abdi, 2021) motivasi adalah suatu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan, perubahan energi didalam diri seseorang itu berbentuk suatu aktifitas nyata berupa keinginan fisik, karena seseorang mempunyai motivasi yang kuat untuk mencapainya.

Motivasi kerja dapat mendorong diri kita untuk lebih giat dalam bekerja terkadang sesuatu hal yang di anggap susah untuk dikerjakan bahkan terasa berat untuk di kerjakan akan terasa ringan dan kembali bersemangat mengerjakannya hingga menghasilkan sesuatu yang terbaik (Zamzam & Aravik, 2016). Oleh sebab itu, dorongan untuk memotivasi seseorang sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang lebih baik pula terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Kurangnya motivasi mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya atau memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak termotivasi sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sekalipun seorang pegawai ahli dalam bidang pekerjaannya, namun jika tidak ada motivasi yang memotivasinya maka hasil akhir pekerjaannya tetap tidak akan maksimal. Oleh sebab itu motivasi dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting karena apabila karyawa memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka akan berdampak juga pada hasil kinerja karyawan tersebut.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kurangnya penerapan budaya organisasi islami dan kurangnya motivasi kerja islami benar-benar menjadi penyebab utama penurunan jumlah nasabah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan seberapa signifikan pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan, sehingga keduanya dapat dijadikan sebagai strategi yang efektif

bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas perusahaan secara keseluruhan, serta dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori manajemen di lembaga keuangan syariah.

Kajian Teori

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawannya. Jika budaya organisasi menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada karyawan (Gultom, 2014).

Dari berbagai definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, norma, keyakinan, dan sikap yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berinteraksi dan berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Dan secara keseluruhan, budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam beradaptasi baik secara internal maupun eksternal, mempengaruhi interaksi antar anggota, dan memberikan identitas serta tradisi dalam organisasi. Budaya ini sangat penting untuk menciptakan keselarasan dalam tujuan dan meningkatkan efektivitas organisasi.

Pandangan Islam memberikan suatu kewajiban moral bagi setiap warga masyarakat muslim untuk berusaha semaksimal mungkin melaksanakan semua syari'ah (aturan) Islam di segala aspek kehidupan, termasuk dalam pencaharian kehidupan (ekonomi) dan lebih khusus pada urusan etika kerja. Dalam etika atau budaya organisasi yang merupakan bagian ekonomi Islam, tidak lepas dari konsep-konsep Islam (syari'ah) yang harus dilaksanakan dalam bidang tersebut (Hakim, 2016).

Budaya Organisasi Islami mempunyai arti mendalam, khususnya kualitas yang

dimanfaatkan dan terus diciptakan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari melalui pemanfaatan ajaran agama Islam yang tertulis pada Hadits dan Al-Qur'an (Hikmatul Maula et al., 2020). Budaya organisasi Islam adalah seperangkat nilai berdasarkan Al-Quran, Sunnah, Ijma dan Quias yang membantu anggota organisasi dalam hal pemahaman tentang apa arti perusahaan, dan cara perusahaan beroperasi, serta budaya organisasi akan memberikan ciri khas tertentu yang nantinya dapat membedakan suatu anggota dalam sebuah organisasi dengan organisasi yang lain (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022).

Model budaya organisasi Islam yang telah dibangun terdiri dari aspek internal (rohaniah) dan aspek eksternal (fisik). Aspek internal mengandung aspek akhlak dan pembelajaran, sedangkan aspek eksternal yaitu skill individu, skill kelompok dan Prestasi. Aspek Akhlak terdiri dari: menghargai/ menghormati, rendah hati, berbaik sangka, ikhlas, sabar dan pemaaf, amanah, jujur, terbuka, adil, berani. (Qorib & Juliandi, 2018).

Dalam (Fadlurrohman & Mas'ud, 2022) juga menjelaskan bahwa pembentukan budaya organisasi yang Islami adalah hasil usaha yang terintegrasi dari seluruh anggota perusahaan, mulai dari pendiri sampai staff. Apabila seluruh anggota organisasi bekerja berlandaskan nilai-nilai Islam sesuai pentunjuk Allah SWT dengan budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami, maka keberkahan dari Allah SWT akan datang. Sedangkan Daulay & Manaf (Daulay & Manaf, 2017) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi Islam maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin.

Berdasarkan konsep-konsep yang diterangkan dalam (Hasan & Ilham, 2019) ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa konsep budaya organisasi Islami berbeda dengan budaya organisasi konvensional, yaitu seperti pada tabel berikut:

Perbedaan Budaya Organisasi Islami dan Konvensional

Perbedaan	Budaya organisasi Islami	Budaya organisasi konvensional
-----------	--------------------------	--------------------------------

Dasar Nilai	Berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai ajaran Islam, seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kepedulian sosial. Nilai-nilai ini menjadi pedoman dalam perilaku dan pengambilan keputusan.	Sering kali didasarkan pada nilai-nilai sekuler dan pragmatis yang berfokus pada keuntungan, efisiensi, dan produktivitas. Nilai-nilai ini dapat bervariasi tergantung pada konteks dan tujuan organisasi.
Pendekatan Terhadap Karyawan	Menganggap karyawan sebagai aset berharga yang harus diberdayakan. Terdapat fokus pada kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun spiritual, serta pengembangan karakter dan etika.	Karyawan sering kali dipandang sebagai sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini bisa lebih berbasis pada imbalan finansial dan hasil produksi.
Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan musyawarah dan konsensus, dengan mempertimbangkan nilai-nilai etika dan moral. Keputusan juga diharapkan mencerminkan tanggung jawab sosial.	Pengambilan keputusan cenderung lebih hierarkis dan cepat, dengan fokus pada efisiensi dan hasil. Keputusan sering kali diambil oleh manajemen tingkat atas tanpa melibatkan input dari karyawan di tingkat bawah.
Hubungan Antar Anggota	Mendorong hubungan yang saling menghormati dan mendukung antar anggota. Terdapat penekanan pada kerja sama, kolaborasi, dan saling membantu, yang dianggap sebagai bagian	Hubungan antar anggota bisa bersifat kompetitif, dengan fokus pada pencapaian individu atau kelompok. Kerja sama mungkin ada, tetapi sering kali dipengaruhi oleh

	dari ibadah.	kepentingan pribadi.
Tujuan Organisasi	Tujuan tidak hanya terbatas pada profitabilitas, tetapi juga mencakup kontribusi positif terhadap masyarakat dan lingkungan. Organisasi berusaha mencapai keseimbangan antara tujuan duniawi dan ukhrawi.	Tujuan utama biasanya berfokus pada peningkatan keuntungan dan efisiensi. Sering kali, tujuan sosial atau lingkungan tidak menjadi prioritas utama.
Penerapan Etika	Memiliki landasan etika yang kuat, di mana setiap tindakan dan keputusan harus sesuai dengan ajaran Islam. Ini mencakup etika bisnis yang adil dan transparan.	Meskipun etika mungkin diperhatikan, sering kali terdapat toleransi terhadap praktik yang tidak etis jika dapat meningkatkan keuntungan. Etika bisnis sering kali lebih fleksibel.

2. Motivasi Kerja Islami

Menurut (Mujiatun, 2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan instansi tersebut. Motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dari para pegawai untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi diri. (Mujiatun,

2019).

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak- banyak supaya kamu beruntung” (Q.S Al-Jumuah [62] : 10)(Ibnu Katsir, n.d.)

Berdasarkan tafsir Al-Qur'an karangan Ibnu Katsir ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang- orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Berdasarkan penjelasan yang diterangkan dalam (Yunus & Mochlasin, 2022) konsep motivasi kerja Islami juga memiliki perbedaan dengan konsep motivasi kerja konvensional/barat, hal itu dapat kita lihat seperti pada table berikut:

Perbedaan Motivasi Kerja Islami dan Konvensional

Perbedaan	Motivasi Kerja Islami	Motivasi Kerja Konvensional
Tujuan	Tujuan utama adalah berkontribusi secara positif kepada masyarakat dan mendapatkan keberkahan dalam pekerjaan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari ibadah dan tanggung jawab sosial.	Lebih terfokus pada pencapaian individu dan keuntungan perusahaan. Karyawan termotivasi untuk mencapai target pribadi dan organisasi demi keuntungan finansial.
Pendekatan terhadap Karyawan	Menganggap karyawan sebagai aset yang harus diberdayakan. Terdapat perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik secara fisik maupun spiritual, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.	Karyawan sering kali dipandang sebagai sumber daya yang perlu dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kesejahteraan karyawan mungkin kurang diperhatikan jika tidak berdampak langsung pada produktivitas.
Penghargaan dan Imbalan	Menghargai kontribusi karyawan dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai Islami, seperti memberikan penghargaan atas kerja keras dan dedikasi, serta	Mengutamakan sistem penghargaan berbasis kinerja yang dapat berupa bonus, insentif, dan promosi. Penghargaan sering kali bergantung pada pencapaian

	menekankan keadilan dalam distribusi imbalan.	kuantitatif.
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja diukur tidak hanya dari hasil ekonomi, tetapi juga dari bagaimana pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Karyawan merasa puas jika pekerjaan mereka memberikan dampak positif.	Kepuasan kerja lebih sering diukur dari gaji, fasilitas, dan pengakuan yang diperoleh. Karyawan merasa puas jika mendapatkan imbalan yang sesuai dengan ekspektasi mereka.
Komitmen dan Loyalitas	Karyawan cenderung memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi karena merasa terikat oleh nilai-nilai spiritual dan moral. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi juga merupakan bagian dari kesuksesan pribadi.	Loyalitas lebih bersifat pragmatis dan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kondisi pasar kerja. Karyawan mungkin berpindah kerja jika ada tawaran yang lebih baik.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari sebuah kelompok orang atau seseorang dalam mencapai tujuan organisasi, dimana sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada setiap individu, dengan tujuan yang sama yaitu untuk meraih misi organisasi secara hukum, dan mematuhi etika (P. Afandi, 2018).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan

suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono, 2014).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.(A. Afandi & Bahri, 2020).

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat diatas dapat kita pahami bahwa kinerja adalah hasil dari kerja yang dicapai oleh sebuah kelompok maupun individu dengan standar yang telah ditentukan, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Diharapkan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik dan dapat mencapai target yang sesuai dengan standard yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.(Hayati & Fitria, 2018).

Dalam perspektif Islam, kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana yang strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian

kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisien pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Moeheriono, 2014).

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah vertical saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia. Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karya pegawai seperti kemampuan motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, pencapaian tujuan organisasi, periode waktu tertentu, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengsn moral dan etika.

Menurut pandangan Islam kinerja bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki dalam menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu dari pagi hingga sore, tanpa kenal lelah, tetapi kerja adalah mencakup segala bentuk amalan yaitu pekerjaan yang terdapat unsur kebakan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam Islam, sebagaimana Allah berfirman:

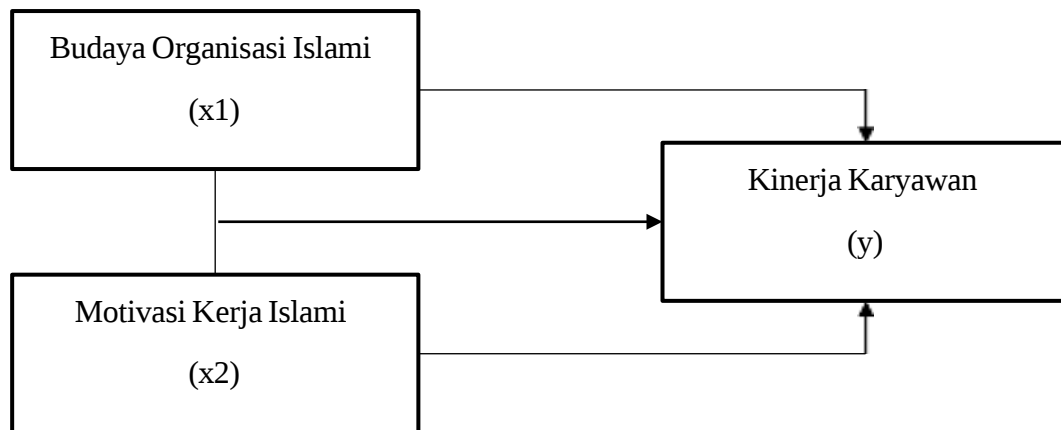
وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carila pada apa yang telah di anugerahkan Allah Kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi.

Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Q.S Al-Qashash [28] : 77)(Ibnu Katsir, n.d.)

4. Kerangka Penelitian

Dalam kerangka konseptual ini terdapat dimana peneliti membuat suatu sketsa atau gambaran mengenai pengaruh budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami terhadap kinerja karyawan, karena hal ini penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan di teliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi dalam suatu populasi atau sampel dengan menggunakan data numerik. Pendekatan ini dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel budaya organisasi Islami, motivasi kerja Islami, dan kinerja karyawan secara statistik. Melalui survei dengan kuesioner, data dapat dikumpulkan dari responden untuk dianalisis menggunakan metode statistik, seperti regresi linier, untuk menentukan pengaruh antar variabel.

Penelitian ini dilakukan penulis sesuai dengan objek pada judul penelitian yaitu

di Kantor BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan tepatnya di Jalan Gunung Krakatau No. 28, Glugur Darat II, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan observasi. Menurut (Sugiyono, 2018) kuisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran kuisioner dilakukan secara langsung ataupun melalui angket yang sudah disediakan oleh peneliti agar dijawab oleh karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan. Observasi Menurut Riyanto dalam (Arthawati & Mevlanillah, 2023) observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pengaruh Budaya Organisasi Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Hasil uji regresi berganda uji hipoteis didapatkan hasil penelitian yaitu thitung 4,764 yang lebih besar dari ttabel 2,03693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima yang menyatakan budaya organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi Islami yang diterapkan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat pula menambah kualitas perusahaan, yang dimana itu dapat menjadi daya tarik kepada nasabah.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan Keadilan dan Transparansi sebagai Nilai Inti Operasional

Hasil uji regresi berganda uji hipoteis didapatkan hasil penelitian yaitu hasil

penelitian thitung 3,897 lebih besar dari ttabel 2,03693 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima yang menyatakan motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Islami juga dapat meningkatkan kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan jika diterapkan dengan benar, sehingga dapat menambah kualitas Perusahaan dan dapat meningkatkan ketertarikan nasabah untuk menggunakan produk/jasa yang ada.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan

Hasil penelitian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa Nilai fhitung > ftabel yaitu $95,100 > 3,29$ artinya positif. Sementara nilai p-value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, sehingga hipotesis ketiga (Ha3) diterima.

Hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R² yang diperoleh sebesar 0,856. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 85,6% kinerja karyawan (variabel terikat) dapat dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi Islami dan motivasi kerja Islami. Sisanya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Islami: Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal

ini terlihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} , serta tingkat signifikansi yang jauh di bawah 0,05. Semakin baik penerapan budaya organisasi Islami, semakin meningkat pula kualitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Islami: Motivasi Kerja Islami juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan dengan t_{hitung} yang lebih tinggi dari t_{tabel} , dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Penerapan motivasi kerja Islami yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pengaruh Simultan: Secara simultan, Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f_{hitung} yang jauh lebih besar dari f_{tabel} dan tingkat signifikansi yang rendah.
4. Koefisien Determinasi: Variabel Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami mampu menjelaskan 85,6% dari variabilitas Kinerja Karyawan, sementara 14,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan Budaya Organisasi Islami dan Motivasi Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPRS Al-Washliyah Krakatau Medan.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(02), 235–246. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Anggraeni, S. & Cahyono, E. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT . Nada Surya Tunggal). *Journal Missy (Management and Business Strategy)*, 5(7), 1–12.
- Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Aravik, H., & Zamzam, H. F. 2020. *Etika Bisnis Islam Seni Berbasis Keberkahan* (Ed. 1). Deepublish.

<https://elibrary.stebisigm.ac.id/index.php?p>

- Arthawati, S. N., & Mevlanillah, S. A. R. 2023. Pengembangan Masyarakat melalui Penerapan Pengelolaan Kampung KB untuk Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Desa Bale Kencana Kecamatan Mancak. *J-Abdi: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(10).
- Daulay, R., & Manaf, A. A. 2017. *Strategi & Workshop Kewirausahaan*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Fadlurrohman, A., & Mas'ud, F. 2022. Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Jurnal Of Management*, 11(3), 1–23.
- Gultom, D. K. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Hakim, L. 2016. Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–204.
- Hasan, Y., & Ilham. 2019. Implementasi Nilai-Nilai Islam Dalam Budaya Organisasi Bank. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 81–99. www.ppm.ac.id/article.php?ms&id=734
- Hayati, I., & Fitria, S. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hikmatul Maula, L., Sobrun Jamil, A., Mujtaba Mitra Zuana, M., Pesantren Abdul Chalim Mojokerto, I. K., Kunci, K., Organisasi Islami, B., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Al-Tsiqoh (Dakwah Dan Ekonomi)*, 5(1), 80–91.
- Moeheriono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Qorib, M., & Juliandi, A. 2018. Islamic Organizational Culture Model Dalam Perusahaan Bisnis Islam. *Kumpulan Penelitian Dan Pengabdian Dosen*.
- Sudirman, Usman, A. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare. *Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), 164–172.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (S. Y. Suryandari (ed.); Cet. 2). Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Syahputri, N. M., & Harahap, M. I. 2022. Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. *JURNAL MANAJEMEN AKUNTANSI (JUMSI)*, 2, 21–6.
- Yuni, F. W., & Azizah, S. M. 2022. Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al- Qur'an Dan Al-Hadist. *AL-MIKRAJ : Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E- ISSN: 2745-4584), 2(2), 38–51. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v2i2.1347>
- Yunus, M., & Mochlasin. 2022. Bagaimana motivasi kerja Islam memoderasi pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan reward terhadap kinerja karyawan? *Journal of Management and Digital Business*, 2(2), 116–127. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v2i2.293>