

Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI

Alfi Luthfiah, Nurleli*

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 04/10/2024
Revised : 20/12/2024
Published : 27/12/2024



Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4
No. : 2
Halaman : 99 - 106
Terbitan : **Desember 2024**

Terakreditasi [Sinta Peringkat 5](#)
berdasarkan Ristekdikti
No. 72/E/KPT/2024

ABSTRAK

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi. Banyak factor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan diantaranya penerapan budaya organisasi islam dan struktur organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi islam dan struktur organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah verifikasi dengan pendekatan kuantitatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan 40 responden karyawan bank BSI kota Bandung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis convenience sampling. Hasil penelitian menunjukan bahwa penerapan budaya organisasi islam dan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank BSI kota Bandung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi Islam; Struktur Organisasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is defined as a person's ability to achieve qualitative and quantitative work results in carrying out them in accordance with the standards set for the job in order to achieve organizational goals. Therefore, to achieve these goals, companies need to improve the quality of employee performance by improving individual performance in the organization. Many factors influence employee performance, including the implementation of Islamic organizational culture and organizational structure. The purpose of this research is to find out how much influence Islamic organizational culture and organizational structure have on the performance of Bank BSI Bandung City employees. The research method used is verification with a quantitative approach. Meanwhile, the data collection technique used was a questionnaire with 40 respondents from BSI bank employees in the city of Bandung. The sampling technique in this research was nonprobability sampling with convenience sampling type. The results of the research show that the application of Islamic organizational culture and organizational structure influences the performance of BSI bank employees in Bandung City.

Keywords : Islamic Organizational Culture; Organizational Structure; Employee Performance

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Bank merupakan institusi keuangan yang tugas utamanya menerima simpanan giro, tabungan dan deposito. Selain itu bank juga berfungsi sebagai tempat untuk meminjam uang (kredit) bagi masyarakat yang membutuhkannya, Kemudian bank juga berperan sebagai tempat untuk menukar uang, mentransfer uang atau menerima segala macam bentuk pembayaran dan setoran seperti pembayaran listrik, telepon, air, pajak, uang kuliah dan pembayaran lainnya (Aina, 2022).

Bank syariah adalah bank yang dalam kegiatannya, baik menghimpun dana maupun memberikan dan mengenakan imbalannya atas dasar prinsip syariah, yaitu melalui mekanisme jual beli dan bagi hasil (Budisantoso & Nuritmo, 2014). Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, hasil penggabungan dari bank Bri Syariah (BRIS), Bank Mandiri Syariah (BMS) dan Bank Negara Indonesia (BNIS) yang operasionalnya mulai berlaku tanggal 1 Februari 2021. Institusi ini menawarkan berbagai produk pembiayaan, baik kebutuhan konsumtif maupun produktif (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Perbankan Syariah saat ini menghadapi tentang persaingan berskala global merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dan diatasi oleh Bank Syariah agar dapat berkontribusi pada pembangunan bangsa melalui pemberdayaan ekonomi umat, ditengah keberadaan perbankan konvensional yang hanya berorientasi pada keuntungan semata, Perbankan Syariah diharapkan bisa menjadi alternatif dalam mencapai kesejahteraan dunia dan akhirat dengan menerapkan nilai-nilai syariah. Karyawan atau sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan dan keberlangsungan suatu perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dikenal sebagai dengan kinerja karyawan (Oktavia, 2017).

Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut guna mencapai tujuan organisasi (Pranogyo, 2021:9). Oleh karena itu untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan cara mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi (Prawironegoro & Purwanti, 2008). Menurut Nurfitri (2022:6) kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Selain itu menurut Nuraini (2021:12) kinerja karyawan adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya.

Fenomena yang terjadi berdasarkan permasalahan yang ditemukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Panorama, terdapat beberapa karyawan BSI KC Panorama masih berlatar pendidikan bukan dari ekonomi syariah atau perbankan sehingga pemahaman mereka terhadap pekerjaannya masih kurang. Selain itu, dorongan kegiatan operasional bank yang menuntut memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah juga menyebabkan beban kerja karyawan yang berat.

Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan sering tidak dapat terselesaikan tepat waktu sehingga mengharuskan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja yang telah ditentukan. Padatnya pekerjaan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Panorama ini berpengaruh terhadap waktu istirahat karyawan sangat terbatas, faktor kelelahan dan beban pekerjaan membuat hubungan antar karyawan menjadi kurang terjalin dengan baik terlebih lagi dengan karyawan antar divisi atau bagian, dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) cabang Panorama untuk menunjang kinerja perusahaan (Bank Syariah Indonesia, 2022).

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pemaknaan bersama, dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir, yang tampak dalam perilaku sumber daya manusia sehingga antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Pakpahan, 2019).

Selain dari budaya organisasi islam, struktur organisasi yang efektif juga berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Struktur organisasi disuatu perusahaan diartikan sebagai tanggung jawab dari masing-masing posisi jabatan dalam perusahaan dan hubungan diantara posisi-posisi tersebut (Jeff Madura, 2005:203). Struktur organisasi dicirikan dengan adanya pembagian kerja yang jelas, mekanisme kontrol, kolaborasi dan koordinasi tugas. Peranperan pekerja dan mekanisme administrasi untuk pengawasan, serta

penyatukan aktivitas pekerjaan termasuk lintas batas aktivitas pekerjaan organisasi, hal ini yang disebut dengan struktur organisasi (King dan Adrspn, 1995;99).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka penelitian ini akan mengangkat tema “Pengaruh Budaya Organisasi Islam dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI”.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berbentuk kuisisioner (angket). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan BSI Kantor Cabang Bandung Asia Afrika yang berjumlah 50 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 50 orang karyawan BSI Kantor Cabang Bandung Asia Afrika.

C. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini adalah tingkat pengembalian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BSI kota Banung Cabang Jl. Asia Afrika:

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

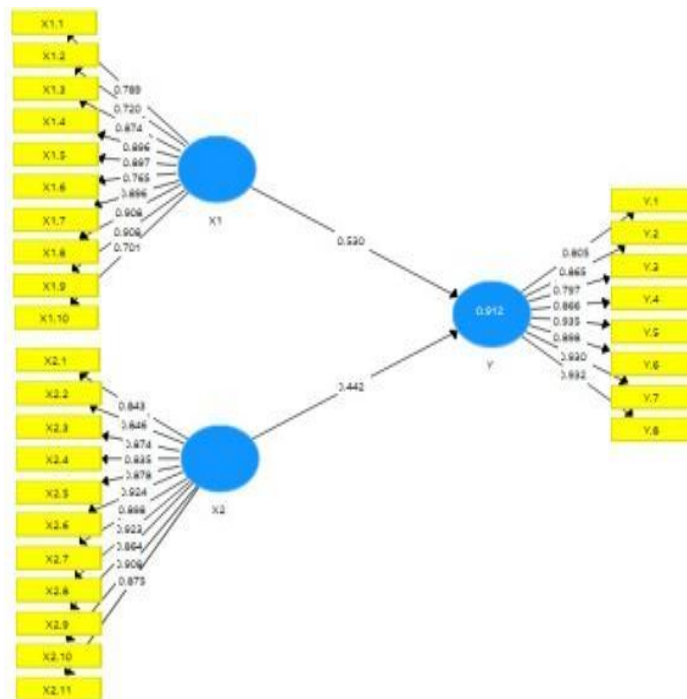
Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebarkan	50	100%
Total kuesioner yang tidak Kembali	10	20%
Total kuesioner yang dapat diolah	40	80%%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 50 kuesioner yang disebarkan, namun terdapat 10 kuesioner yang tidak kembali. Maka total kuesioner yang dapat diolah yaitu sebanyak 40 kuesioner.

Uji Instrumen

Pada pengujian ini peneliti menggunakan pengujian outer model . Berikut merupakan hasil pengolahan pengujian outer model :



Gambar 1. Hasil *Outer Model*

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil pengujian validitas :

a. *Convergent Validity (Average Variance Extracted =AVE)*

Berikut ini merupakan nilai AVE dari masing-masing variabel:

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	AVE	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0.774	Valid
Struktur Organisasi (X2)	0.773	Valid
Budaya Organisasi Islam (X1)	0.704	Valid

Sumber: Hasil pengolahan Data Penelitian 2024

Berdasarkan tabel hasil pengujian average variance extracted (AVE) di atas menunjukkan bahwa indicator pada variabel Kinerja karyawan memiliki nilai $0,774 > 0,5$. Struktur organisasi memiliki nilai $0,773 > 0,5$ dan budaya organisasi islam memiliki nilai $0,703 > 0,5$. Maka dapat disimpulkan semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini dikatakan valid.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 3. Nilai Hasil Pengujian melalui *cross loading*

	Kinerja Karyawan (Y)	Struktur Organisasi (X2)	Budaya Organisasi Islam (X1)
X1.10	0.655	0.638	0.701
X1.2	0.598	0.630	0.720
X1.3	0.834	0.799	0.874
X1.4	0.863	0.873	0.896
X1.5	0.888	0.895	0.897
X1.6	0.731	0.706	0.765
X1.7	0.802	0.778	0.896
X1.8	0.860	0.842	0.908
X1.9	0.888	0.886	0.908
X2.1	0.751	0.843	0.791
X2.10	0.857	0.908	0.846
X2.11	0.837	0.875	0.845
X2.2	0.756	0.846	0.709
X2.3	0.860	0.874	0.782
X2.4	0.793	0.835	0.828
X2.5	0.841	0.878	0.865
X2.6	0.860	0.924	0.863
X2.7	0.775	0.898	0.809

	Kinerja Karyawan (Y)	Struktur Organisasi (X2)	Budaya Organisasi Islam (X1)
X2.8	0.890	0.923	0.889
X2.9	0.804	0.864	0.745
Y.1	0.805	0.772	0.826
Y.2	0.865	0.778	0.822
Y.3	0.797	0.796	0.705
Y.4	0.866	0.813	0.841
Y.5	0.935	0.908	0.883
Y.6	0.898	0.821	0.820
Y.7	0.930	0.818	0.851
Y.8	0.932	0.866	0.863
X1.1	0.710	0.683	0.789

Berdasarkan hasil uji dari *cross loadings* tersebut menunjukkan bahwa nilai 10 instrumen budaya organisasi islam (X1.10 sebesar 0.701, X1.2 sebesar 0.720, X1.3 sebesar 0.874, X1.4 sebesar 0.896, X1.5 sebesar 0.897, X1.6 sebesar 0.765, X1.7 sebesar 0.896, X1.8 sebesar 0.908, X1.9 sebesar 0.908) lebih besar daripada nilai konstruk struktur organisasi dan kinerja karyawan. Kemudian nilai 11 instrumen struktur organisasi (X2.1 sebesar 0.843, X2.10 sebesar 0.908, X2.11 sebesar 0.875, X2.2 sebesar 0.846, X2.3 sebesar 0.874, X2.4 sebesar 0.835, X2.5 sebesar 0.878, X2.6 sebesar 0.924, X2.7 sebesar 0.898, X2.8 sebesar 0.923, X2.9 sebesar 0.864) lebih besar daripada nilai konstruk budaya organisasi islam dan kinerja karyawan. Selanjutnya nilai 8 instrumen kinerja karyawan (Y1.1 sebesar 0.805, Y1.2 sebesar 0.865, Y1.3 sebesar 0.797, Y1.4 sebesar 0.866, Y1.5 sebesar 0.935, Y1.6 sebesar 0.898, Y1.7 sebesar 0.930, Y1.8 sebesar 0.932) lebih besar daripada nilai konstruk struktur organisasi dan budaya organisasi islam. Maka dapat disimpulkan semua konstruk memiliki discriminant validity yang baik dan dinyatakan valid

Uji Reabilitas

Berikut merupakan hasil pengujian yang dilakukan melalui uji reabilitas :
Cronbch Alpha

Tabel 4. Pengujian Cronbach’s Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach’s Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0.965	0.958	Realibel
Struktur Organisasi (X2)	0.974	0.971	Realibel
Budaya Organisasi Islam (X1)	0.959	0.952	Realibel

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian 2024

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel budaya organisasi islam (X_1) sebesar 0.952, variabel struktur organisasi (X_2) sebesar 0.971, dan kinerja karyawan sebesar 0.958. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai *cronbach" Alpha* $0 > 7$. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai *cronbach" Alpha* pada tabel di atas dianggap reliabel.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Inner Model

Berikut adalah hasil perhitungan yang dilakukan dari beberapa pengujian *inner model* :
R-Square

Tabel 5. Pengujian R-Square

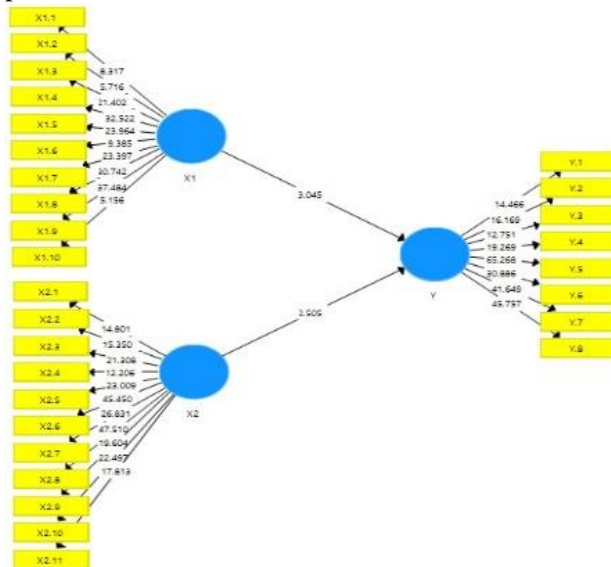
Variabel	R-square (R^2)
Kinerja Karyawan (Y)	0,912

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian 2024

Berdasarkan hasil uji *R-square* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi islam dan struktur organisasi sebesar 0,912 atau dengan persentase 91% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut:




Gambar 2. Hasil *Outer Model*

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian 2024

Selanjutnya, berikut ini akan menunjukkan nilai-nilai dari hasil pengujian *bootstrapping*:

Tabel 6. *Bootstrapping*

	Original sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi Islam (X1)	0,530	3.045	0.002
<div style="text-align: center;"> </div> Kinerja karyawan (Y)			

	Original sample (O)	T-Statistics (\O/STDEV)	P Values
Struktur Organisasi (X2)	0,442	2,505	0,013
 Kinerja karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data penelitian 2024

Berdasarkan pada table atas, hasil uji hipotesis pertama memiliki *t-statistic* sebesar $3.045 > 1.684$ dan *p-values* sebesar $0.002 < 0.05$ artinya H_1 diterima. Pada variabel Budaya Organisasi Islam (X_1) memiliki nilai koefisien 0.530, maka Budaya Organisasi Islam (X_1) secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI (Y). Sehingga H_1 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel X_1 Budaya Organisasi Islam memiliki nilai-nilai *t-statistics* $3.045 > 1.684$ dan *p-values* sebesar $0.002 < 0.05$ maka H_1 diterima. Artinya untuk hasil uji H_1 Budaya Organisasi Islam berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI kota Bandung Cabang Jl.Asia Afrika, artinya hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa jika semakin baik budaya organisasi islam pada sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya sebuah perusahaan budaya organisasi islam maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan. Pernyataan tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Farandhi (Lestari,2021) bahwa pengaruh budaya organisasi islam terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dimana semakin baik budaya organisasi islam pada Yayasan Universitas Islam Bandung maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Pengaruh Srtuktur Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis variabel X_2 Struktur Organisasi memiliki nilai-nilai *t-statistics* $2.505 > 1.684$ dan *p-values* sebesar $0.0.013 < 0.05$ maka H_2 diterima. Artinya untuk hasil uji H_2 Strukur Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BSI kota Bandung Cabang Jl.Asia Afrika, artinya struktur organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan memberikan klasifikasi peran dan tanggung jawab sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Begitupun sebaliknya, struktur organisasi Perusahaan yang buruk atau tidak sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas masing-masing karyawan maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai struktur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank BSI kota bandung, maka dapat diambil kesimpulan budaya Organisasi Islam berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI kota Bandung dan Struktur Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI kota Bandung.

Daftar Pustaka

- Aina, N. (2022). Strategi Pemasaran Produk Tabungan Easy Mudharabah di BSI Kantor Cabang Banjarbaru. . . *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin : Diterbitkan.*
- Aryana, S., & Lestari, R. (2024). Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 4(1), 43–48. <https://doi.org/10.29313/jra.v4i1.3810>
- Bank Syariah Indonesia. (2022). *History Bank Syariah Indonesia*. Bankbsi. <https://ir.bankbsi.co.id/>
- Budisantoso, & Nuritmo. (2014). *Bank dan Lembaga keuangan lain*. Salemba empat.
- Fia Afriyani, & Nurhayati. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas, Leverage, Aktivitas dan Profitabilitas terhadap Financial Distress pada Perusahaan F&B. *Jurnal Riset Akuntansi*, 23–30. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1766>

- Mughni, M. S., & Fitriah, E. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 49–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1785>
- Muhamad Lutfi Ramdhani, Nurleli, & Andhika Anandya. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan dan Penerapan E-commerce terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.29313/jra.v2i2.1331>
- Nandita, F., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 1–8.
- Nurjanah, I., & Nurcholisah, K. (2021). Pengaruh Earning Per Share dan Deviden Per Share terhadap Harga Saham. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 76–81. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.417>
- Pakpahan, R. (2019). *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak*. Direktorat Jenderal Pajak. <https://www.pajak.go.id/>
- Prawironegoro, & Purwanti, A. (2008). *Akuntansi Manajemen* (2nd ed.). Mitra Wacana Media.
- Setiadi, A. D., & Mafruhah, A. Y. (2023). Faktor Penentu Tingkat Kemiskinan di Kabupaten Belitung dalam Jangka Pendek dan Jangka Panjang. *ICONOMICS: Journal of Economy and Business*, 1(1), 9–16.