

## **Dampak Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan**

**Anisa Amaliani<sup>1</sup>, Irmayanti Hasan<sup>2</sup>**

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

anisamaliano@gmail.com<sup>1</sup>, irmaa.hasan@gmail.com<sup>2</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work environment, organizational culture, and Islamic work ethics on employee performance at Bank Syariah Indonesia Hasanudin Jakarta branch. The method used is quantitative method and causal associative approach, namely to determine the effect of independent variables on the dependent variable. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with SPSS software version 21. The data used are primary data and secondary data. Primary data collection was obtained from observations made by the author while carrying out field work practices for one month, followed by interviewing one of the employees, and distributing questionnaires related to the research topic to all employees with a saturated sample technique of 40 respondents. Secondary data collection is obtained from literature studies and documentation related to the research topic. The results of this study are partially work environment and organizational culture have no significant effect on employee performance. Meanwhile, partially Islamic work ethics has a significant effect on employee performance. Then, simultaneously work environment, organizational culture, and Islamic work ethics have a significant effect on employee performance at BSI KC. Jakarta Hasanudin..*

**Keywords:** *employee performance, Islamic work ethics, organizational culture, work environment*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia cabang Jakarta Hasanudin. Metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif kausal yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 21. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan penulis saat menjalankan praktik kerja lapangan selama satu bulan, dilanjutkan dengan mewawancarai salah satu karyawan, dan penyebaran kuesioner terkait topik penelitian kepada seluruh karyawan dengan teknik sampel jenuh sebanyak 40 responden. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang berhubungan dengan topik penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah secara parsial lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, secara parsial etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin.

**Kata kunci:** *budaya organisasi, etika kerja Islam, kinerja karyawan, lingkungan kerja*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kinerja unggul dalam menjalankan fungsi dan operasionalnya. Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam era persaingan yang ketat ini, kualitas kinerja karyawan menjadi titik berat dalam manajemen sumber daya manusia, karena perusahaan harus mampu mencapai kinerja karyawan yang efektif dan efisien untuk bertahan dan berkembang dalam lingkungan ekonomi yang kompetitif (Sanjaya dan Hadi 2020).

Menurut Sari dan Suratman (2019) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa suksesnya suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan selalu berusaha untuk merekrut tenaga kerja yang memiliki perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang berkualitas, sehingga mampu mencapai target secara optimal. Menurut Tantri dan Saluy (2021) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Sedangkan menurut Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018) budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian menurut Mustofa, Wulandari, dan Kasmi (2021) etika kerja Islam adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah aspek yang harus diperhatikan karena berpengaruh langsung pada perusahaan. Salah satu contoh perusahaan yang mengalami peningkatan dalam kinerja karyawan akhir-akhir ini adalah Bank Syariah Indonesia. Meskipun pada tanggal 8 Mei 2023, BSI mengalami gangguan layanan yang merugikan citra perusahaan dan menurunkan kepercayaan nasabah, tetapi BSI KC. Jakarta Hasanudin tetap berhasil mencapai target *marketing*, meningkatkan *fee based*, dan meningkatkan layanan *customer service* dan *teller*. Secara keseluruhan BSI mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya karena masalah layanan tersebut, tetapi BSI KC. Jakarta Hasanudin tetap berhasil mencapai targetnya. Keberhasilan ini merupakan salah satu keunggulan dari BSI KC. Jakarta Hasanudin yang didorong oleh kinerja karyawannya.

Kinerja bank adalah penunjuk kondisi keseluruhan bank dalam menjalankan semua kegiatan perbankan. Sementara itu, penilaian kinerja merujuk pada seberapa baik tugas-tugas dilaksanakan dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada potensi sumber daya manusia dalam mengelola interaksi dan peran karyawan dengan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hanum dan Harahap 2022).

BSI muncul dari tiga organisasi berbeda, sehingga memiliki lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berbeda. Wakil Direktur Utama II BSI, Abdullah Firman Wibowo, dalam Kumparan (2021) menyatakan bahwa BSI telah menyesuaikan operasionalnya, terutama terkait dengan kantor cabang yang telah diatur dengan baik dan sumber daya manusia yang berada dalam posisi yang lebih optimal. BSI juga mempunyai BSI One Culture,

yang merupakan hasil dari pengintegrasian tiga budaya organisasi sebelumnya. Bersumber dari ESQNews.id (2022) BSI menegaskan komitmennya untuk selalu meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengimplementasikan nilai-nilai AKHLAK BUMN, yang meliputi Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, dalam semua aspek bisnisnya. BSI telah membuktikan hasil dari komitmen yang kuat ini dengan memperoleh penghargaan dalam AKHLAK Award 2022 yang diadakan oleh ACT Consulting. Nilai-nilai AKHLAK merupakan pedoman etika kerja Islami yang menjadi landasan di Bank Syariah Indonesia. Penerapan AKHLAK ini telah terbukti efektif dan mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penetapan sasaran yang tepat (Nurfahmiyati *et al.* 2023).

Dari penjelasan teori dan masalah yang ada maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil yang akan diperoleh dapat terlihat apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam mempengaruhi kinerja karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **1. Lingkungan Kerja**

Definisi lingkungan kerja menurut Khaeruman *et al.* (2021) yaitu lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar seorang karyawan saat bekerja, yang memiliki potensi untuk memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja. Pada lingkungan kerja, perubahan psikologis yang disebabkan oleh riwayat kerja atau situasi tertentu perlu terus dimonitor oleh perusahaan, seperti kejenuhan, pekerjaan monoton, dan kelelahan yang dapat timbul pada (Triski, Soemaryani, and Muizu 2022).

Indikator lingkungan kerja berdasarkan Khaeruman *et al.* (2021) :

- Aman
- Tempat yang layak
- Orang yang ada di dalam lingkungan kerja

### **2. Budaya Organisasi**

Konsep budaya organisasi berdasarkan Adiauwaty (2020) bahwa budaya organisasi adalah konsep yang mengacu pada kesepakatan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. Budaya organisasi merupakan model, kepercayaan, dan nilai-nilai yang sepatutnya dipegang teguh (Dunggio 2020).

Indikator budaya organisasi menurut Adiauwaty (2020):

- Orientasi pada detail

- Orientasi pada hasil
- Orientasi pada tim
- Agresivitas
- Kemapanan
- Inovasi dan pengambilan risiko
- Orientasi pada orang

### **3. Etika Kerja Islam**

Pengertian etika kerja Islam menurut Rachmawati dan Ketut (2016) merupakan prinsip-prinsip etika kerja yang bersumber pada ajaran syariat Islam, yang menganggap pekerjaan sebagai bentuk ibadah dan sarana untuk mencapai kebaikan dalam kehidupan.

Adapun indikator berdasarkan Nurfahmiyati *et al.* (2021) :

- Amanah
- Disiplin
- Ikhlas
- Integritas
- Loyalitas
- Mandiri
- Profesional
- Unggul

### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja didefinisikan oleh Khaeruman *et al.* (2021) adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rentang waktu tertentu, sejalan dengan tanggung jawab dan tugasnya sesuai dengan fungsi yang diembannya. Kinerja merupakan pencapaian dari sebuah perusahaan, baik yang berorientasi pada laba maupun bukan laba, yang diperoleh dalam periode tertentu (Sari dan Luturlean 2022).

Indikator :

- Kuantitas
- Kualitas
- Kerjasama

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif kausal yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 21.

Lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian yakni Bank Syariah Indonesia KC. Jakarta Hasanudin. Terdapat dua data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan penulis saat menjalankan praktik kerja lapangan selama satu bulan, dilanjutkan dengan mewawancarai salah satu karyawan, dan penyebaran kuesioner terkait topik penelitian kepada seluruh karyawan dengan teknik sampel jenuh sebanyak 40 responden. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari studi kepustakaan dan dokumentasi yang berhubungan dengan topik penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.308	2.579		-1.283	.208
Lingkungan Kerja	.097	.065	.217	1.488	.145
Budaya Organisasi	.069	.079	.177	.883	.383
Etika Kerja Islam	.122	.048	.485	2.516	.016

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + E$$
$$= -3,308 + 0,097x_1 + 0,069x_2 + 0,122x_3 + E$$

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -3,308 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan akan menjadi -3,308 jika lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam lingkungan kerja tidak memengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. Variabel X1 memiliki koefisien regresi 0,097. Dengan demikian, apabila variabel lingkungan kerja meningkat satu poin, sementara variabel budaya organisasi dan etika kerja Islam tetap sama, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,097.
3. Variabel X2 memiliki koefisien regresi 0,069. Dengan demikian, apabila variabel budaya organisasi meningkat satu poin, sementara variabel lingkungan kerja dan etika kerja Islam tetap sama, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,069.

4. Variabel X3 memiliki koefisien regresi 0,122. Dengan demikian, apabila variabel etika kerja Islam meningkat satu poin, sementara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tetap sama, maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,122.

**Tabel 2. Hasil Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.639	1.216

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,667. Ini ditunjukkan oleh data dari tabel di atas. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 67% terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.308	2.579		-1.283	.208
Lingkungan Kerja	.097	.065	.217	1.488	.145
Budaya Organisasi	.069	.079	.177	.883	.383
Etika Kerja Islam	.122	.048	.485	2.516	.016

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21

Dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dari tabel t, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,02809. Berikut adalah penjelasannya:

1. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 1,488. Nilai ini menunjukkan bahwa t hitung kurang dari t tabel ( $1,488 < 2,02809$ ), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 0,883. Hasil ini memperlihatkan bahwa t hitung juga kurang dari t tabel ( $0,883 < 2,02809$ ), yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel etika kerja Islam memiliki nilai t hitung 2,516, lebih besar dari t tabel ( $2,516 > 2,02809$ ), memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel. Ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	106.678	3	35.559	24.053	.000 <sup>b</sup>
Residual	53.222	36	1.478		
Total	159.900	39			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 21*

Nilai F tabel ditemukan sebesar 2,86 dari tabel F. Dalam analisis ini, hasil tabel menunjukkan nilai F hitung sebesar 24,053. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ( $24,053 > 2,86$ ). Dengan demikian, kesimpulannya bahwa secara bersamaan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin**

Studi ini menemukan bahwa lingkungan kerja karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Hasil tersebut diperoleh dari analisis uji t, nilai t hitung sebesar 1,488 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti bahwa t hitung lebih kecil dari 2,02809. Tingkat signifikansi yang sebesar 0,145 memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance". Studi tersebut mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin**

Studi ini menemukan bahwa budaya organisasi BSI KC. Jakarta Hasanudin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t; nilai t hitung sebesar 0,883 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu 0,883 kurang dari 2,02809. Tingkat signifikansi sebesar 0,383 memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020) dalam studi berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan", yang mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin**

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin. Hasil tersebut diperoleh dari analisis uji t, dimana nilai t hitung sebesar 2,516 yang artinya bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,516 > 2,02809$ ). Tingkat signifikansi sebesar 0,016 memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Penemuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatonah dan Helmy (2021) dalam studi berjudul "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Guru (Studi pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen)", yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin**

Menurut hasil analisis F, nilai F hitung adalah 24,053, yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel (24,053 lebih besar dari 2,86). Oleh karena itu, hasilnya adalah bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di BSI KC. Jakarta Hasanudin. Selain itu, dengan koefisien determinasi 0,667, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, 33% dipengaruhi oleh komponen lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

### **KESIMPULAN**

Bersumber pada hasil riset bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara etika kerja Islam secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara bersamaan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC. Jakarta Hasanudin. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu BSI KC. Jakarta Hasanudin agar tetap meningkatkan penerapan etika kerja Islam karena jika etika kerja Islam meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan. Hal tersebut penting sebagai salah satu upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiawaty, Susi. 2020. "Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23(3):397-403.
- Anon. 2022. "BSI Raih Penghargaan AKHLAK Award 2 Dari ACT Consulting Di Cluster Jasa Keuangan, Direktur SDM: Integrasi Culture BSI Tidak Lepas Dari Pak Ary Ginanjar." *Esqnews.Id*. Retrieved November 30, 2023 (<https://esqnews.id/berita/bsi-raih-penghargaan-akhlak-award-2-dari-act-consulting-di-cluster-jasa-keuangan-direktur>)



# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 6 No 7 (2024) 1580 - 1600 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i7.2501

- sdm-integrasi-culture-bsi-tidak-lepas-dari-pak-ary-ginanjari#:~:text=Indeks Implementasi AKHLAK Bank BSI adalah 45%2C3%25 di,BSI berada di a).
- Dunggio, Swastiani. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 7(1):1-9. doi: 10.37606/publik.v7i1.114.
- Fatonah, and I. Helmy. 2021. "Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen)." *JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(6):1063-79.
- Ferdian, Ary, and Alya Rismi Devita. 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2):187-93. doi: 10.32528/ipteks.v5i2.3657.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)* 5(1):73-89. doi: 10.21009/jped.005.1.6.
- Hanum, Farida, and M. Ihsan Harahap. 2022. "Analysis of Factors Affecting Employee Performance At Bank Syariah Indonesia (BSI) of Adam Malik Branch Office in Medan City." *Cashflow: Current Advanced Research on Sharia Finance and Economic Worldwide* 1(3):1-10. doi: 10.55047/cashflow.v1i3.165.
- Khaeruman, Luis Marnisah, Syeh Idrus, Laila Irawati, Yuany Farradia, Eni Erwantiningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Nur Aisyah, Nurdin Natan, Mutinda Teguh Widayanto, and Ismawati. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. R IZKY.
- Kumparan. 2021. "Integrasi Budaya Jadi Tantangan Keberhasilan Merger Bank Syariah Indonesia." *Kumparan.Com*.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, and Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9-25. doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- Mustofa, Ahmad, Wulandari, and Kasmi. 2021. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dalam Menghadapi Situasi Krisis Ekonomi Dampak Pandemi Covid-19." *Kerja Islam Terhadap ... Dinar Islamic Review* 5(2):65-80.
- Nurfahmiyati, Allya Roosallyn Assyofa, Sri Iswati, and Zainuddin Maliki. 2021. "The Effect of Islamic Work Ethics Indicators on Employees Performance Study at BPRS AR." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 18(1):29-42.
- Nurfahmiyati, Rini Lestari, Magnaz Lestira Oktaroza, Laila Asfari Nur Hasanah, Liliani Sumarni Pratiwi, and Zahra Kamila. 2023. "Effectiveness of the Implementation of Islamic Work Ethics (Core Values AKHLAK) at Bank Syariah Indonesia (BSI) in Bandung in Improving Employee Performance." *KnE Social Sciences* 2023:832-40. doi:

# *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*

Vol 6 No 7 (2024) 1580 - 1600 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v6i7.2501

10.18502/kss.v8i18.14287.

- Rachmawati, Tiara, and Sudarma Ketut. 2016. "Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Pemediasi." *Management Analysis Journal* 5(3):269-80.
- Sanjaya, Beni, and Sudharto Prawata Hadi. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Iv Semarang." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9(1):179-90. doi: 10.14710/jiab.2020.26298.
- Sari, Meidya Dwi Novita, and Bambang Suratman. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di Ud. Mulia Jaya Taman Sidoarjo." *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran* 7(4):216-21.
- Sari, Raudha Maurika, and Bachruddin Saleh Luturlean. 2022. "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9(2):264-75. doi: 10.37606/publik.v9i2.297.
- Tantri, Diat, and Ahmad Badawi Saluy. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Aneka Kacang Dan Umbi Serta Direktorat Pasca Panen Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 5.
- Triski, Dara Sagita, Imas Soemaryani, and Wa Ode Zusnita Muizu. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kondisi Kesehatan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 9(3):546-63. doi: 10.37606/publik.v9i3.400.