

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH INDONESIA PASCA MERGER
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DINA MUPASIHIN

NIM 1917202175

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. KYAI H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dina Mupasihin
NIM : 1917202175
Jenjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 09 Oktober 2023

Saya yang menyatakan,



Dina Mupasihin

NIM. 1917202175



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febl.uinsaizu.ac.id

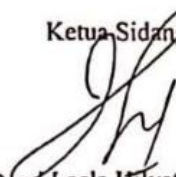
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

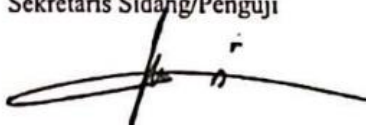
PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA PASCA MERGER (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KABUPATEN BREBES)

Yang disusun oleh Saudara **Dina Mupasih NIM 1917202175** Program Studi **S-1 Perbankan Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis, 04 Januari 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.


Ketua Sidang/Penguji


Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Sekretaris Sidang/Penguji


H. Kholilur Rahman, Lc., M.A.
NIDN. 2016068203

Pembimbing/Penguji


H. Soehimin, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Purwokerto, 12 Januari 2024

Mengesahkan
Dekan,



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19570921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Dina Mupasihin NIM 1917202175 yang berjudul:

Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu ekonomi Syari'ah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 09 Oktober 2023

Pembimbing,



H. Sochimim, Lc., M.Si.

NIP. 19691009 200312 1 001

MOTTO

“Kesabaran itu ada dua macam, sabar atas sesuatu yang tidak kau inginkan dan sabar menahan diri dari sesuatu yang kau inginkan.”

(Ali bin Abi Thalib)



**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK SYARIAH INDONESIA PASCA MERGER
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)**

Dina Mupasihin

NIM. 1917202175

E-mail: dmupasihin26@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain yaitu: faktor kemampuan & faktor motivasi. Pada penelitian ini peneliti menganalisis pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca merger.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan analisis kuantitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Kemudian teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Namun sebelum melakukan analisis regresi linear berganda maka terlebih dahulu melakukan uji instrumen data dan uji asumsi klasik. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca merger.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 2,535 lebih besar dari t tabel 1,675; 2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,441 lebih besar dari t tabel 1,675; 3) budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,407 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 0,836 lebih kecil dari t tabel 1,675. Kemudian secara simultan, variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 59,764 lebih besar dari f tabel 2,79.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**INFLUENCE OF JOB PLACEMENT, WORK ENVIRONMENT
AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
INDONESIAN SHARIA BANK POST MERGER
(Case Study of Indonesian Sharia Bank, Brebes Regency)**

Dina Mupasihin

NIM. 1917202175

E-mail: dmupasihin26@gmail.com

*Sharia Banking Study Program, Department of Islamic Economics and Finance,
Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto*

ABSTRACT

Employee performance is a complete display of changes during a certain period, a result or achievement that is influenced by the company's operational activities in utilizing the resources it has. There are several things that can influence employee performance, including: ability factors & motivation factors. In this study, researchers analyzed the influence of work placement, work environment and organizational culture on the performance of Bank Syariah Indonesia employees after the merger.

This research is field research with quantitative analysis. Primary data was obtained through a questionnaire using a measurement scale, namely the Likert scale. The sample in this study was 54 respondents. Then the data analysis technique in this research uses multiple linear regression analysis with 3 independent variables and 1 dependent variable. However, before carrying out multiple linear regression analysis, first carry out a data instrument test and a classical assumption test. The aim of this research is to determine the influence of work placement, work environment and organizational culture on the performance of Bank Syariah Indonesia employees after the merger.

The results of this research show that: 1) Work placement partially influences employee performance, with a significance value of 0.014 which is smaller than 0.05 and a calculated t value of 2.535 which is greater than the t table of 1.675; 2) the work environment partially influences employee performance, with a significance value of 0.001 which is smaller than 0.05 and a calculated t value of 3.441 which is greater than the t table of 1.675; 3) organizational culture partially has no effect on employee performance, with a significance value of 0.407 greater than 0.05 and a calculated t value of 0.836 smaller than the t table of 1.675. Then simultaneously, the variables of work placement, work environment and organizational culture influence employee performance, with a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05 and the calculated f value of 59.764 is greater than the f table of 2.79.

Keywords: Job Placement, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ħ	ħ	(dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	d	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	ž	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عذة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	hikmah	جزية	ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	karâmah al-auliyâ'
----------------	---------	--------------------

- b. Bila ta'marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau dammah ditulis dengan t

زكاة الفطر	ditulis	zakât al-fitr
------------	---------	---------------

4. Vokal pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	يسعى	ditulis	yas'â
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	ditulis	a
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyah diikuti dengan menggunakan huruf syamsiyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf l (el)-nya.

السماء	ditulis	as-samâ
--------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	ditulis	zawi al-furûd
------------	---------	---------------



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkannya rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, para sahabat dan *tabi'in* semoga kita senantiasa mengikuti semua ajarannya dan semoga mendapat syafa'atnya di yaumul qiyamah.

Bersamaan dengan selesainya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)”**, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya ridho Alloh SWT, dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih.

1. Kepada Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Kepada Prof. Dr. H. Suwito, M.Ag. selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Kepada Prof. Dr. H. Sul Khan Chakim, S.Ag., M.M. selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Kepada Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag. selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Kepada Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Kepada Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Kepada Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak. selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Kepada H. Sochim, Lc., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi. Terimakasih saya ucapkan atas bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga

beliau dan keluarga selalu diberikan kesehatan dan kerberkahan oleh Allah SWT.

9. Kepada Seluruh dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ekonomi, wawasan, kepedulian, komitmen dan ketulusannya.
10. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Kastam dan Ibu Ramunah, serta Kaka saya, Kusperi Yatna yang saya sayangi, yang selalu memanjatkan doa-doa dan dukungan baik secara moril dan materil. Terima kasih atas segala dukungan selama ini. Semoga Bapak dan Ibu serta Kaka selalu diberi kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
11. Kepada Dini Fitriani yang selalu menemani, mendoakan dan memberikan semangat dalam keadaan apapun serta telah meluangkan waktunya untuk berkeluh kesah tentang penyusunan skripsi. Terimakasih atas segala dukungan dan semangatnya, semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah D angkatan 2019. Terimakasih atas kebersamaannya dalam suka maupun duka, semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat menerima apabila ada kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua di masa yang akan datang.

Purwokerto, 09 Oktober 2023
Peneliti,



Dina Mupasih
NIM. 1917202175

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Teori	12
C. Landasan Teologis.....	35
D. Kerangka Pemikiran	40
E. Rumusan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	44
D. Variabel dan Indikator Penelitian	45
E. Pengumpulan Data Penelitian.....	47
F. Analisis Data Penelitian.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Penelitian	53

B. Karakteristik Responden.....	61
C. Hasil Penelitian.....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	107



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 – KCP BSI Kabupaten Brebes	6
Tabel 1.2 – Presensi Kehadiran Karyawan BSI Kabupaten Brebes.....	7
Tabel 2.1 – Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.1 – Indikator Penelitian	46
Tabel 4.1 – Responden Menurut Usia.....	61
Tabel 4.2 – Responden Menurut Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 – Responden Menurut Status Karyawan.....	62
Tabel 4.4 – Responden Menurut Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.5 – Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X_1)	65
Tabel 4.6 – Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.7 – Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)	66
Tabel 4.8 – Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.9 – Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.10 – Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.11 – Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 – Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.13 – Hasil Uji Koefisien Determinan (R)	70
Tabel 4.14 – Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.15 – Hasil Uji t.....	72
Tabel 4.16 – Hasil Uji F.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 – Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 – Struktur Organisasi BSI	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri perbankan di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Terdapat peningkatan minat masyarakat terhadap produk dan layanan keuangan yang berlandaskan prinsip syariah, seperti pembiayaan, tabungan, dan asuransi syariah. Pertumbuhan ini menciptakan peluang untuk mengembangkan bank syariah yang lebih besar dan lebih kuat. *Merger* atau penggabungan bank-bank syariah menjadi salah satu strategi yang diambil oleh Otoritas Jasa Keuangan untuk memperkuat sektor keuangan syariah. Melalui *merger*, bank-bank syariah dapat menggabungkan sumber daya, pengetahuan, dan jaringan mereka, sehingga dapat menciptakan lembaga keuangan yang lebih stabil dan efisien. Dengan hadirnya PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) yang secara resmi lahir pada 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H mencatatkan sejarah baru dalam industri perbankan di Indonesia. Bank syariah terbesar di Indonesia tersebut di resmikan secara langsung oleh Presiden Joko Widodo di Istana Negara.

BSI merupakan bank hasil *merger* dari tiga bank syariah antara PT Bank BRIsyariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah tersebut, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, BSI didorong untuk dapat bersaing ditingkat global. Menurut Kurniasari dkk (2022), *Merger* adalah penggabungan dua atau lebih perusahaan serta ditemukannya rencana untuk perusahaan atau organisasi lain, yang dilakukan oleh lebih dari dua orang yang memperoleh melalui perjanjian perusahaan. Kebijakan *merger* ini memiliki tujuan untuk meningkatkan profitabilitas dan aset perusahaan, menurut Artino &

Nurohman (2022), selain profitabilitas dan aset bank syariah, karyawan juga menjadi aset yang penting karena mempengaruhi keberhasilan dalam suatu perusahaan. Terlaksananya *merger* dapat memberikan pengaruh positif serta negatif bagi tenaga kerja atau bagi karyawan yang ada. Untuk sisi positifnya seperti bank syariah dapat mengasosiasikan karyawan yang berkualitas atau memiliki dedikasi yang tinggi. Karyawan yang berkualitas berpotensi untuk mempercepat proses transisi pasca *merger* yang meningkatkan pertumbuhan perusahaan.

Adanya kebijakan baru ini tentunya memberikan pengaruh terhadap beberapa hal, salah satunya penempatan kerja terhadap karyawan yang ada di bank syariah. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja, kinerja karyawan akan meningkat bila perusahaan melakukan penempatan karyawan sesuai kemampuan yang dimiliki dan meningkatkan gaji karyawan (Setiawan & Bagia, 2021). Menurut Iskandar (2020) Penempatan kerja merupakan penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan. Proses *merger* mengakibatkan restrukturisasi organisasi dan kemungkinan perubahan pada posisi, tanggung jawab, dan tugas-tugas karyawan. Jika penempatan kerja pasca *merger* tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan ketidakcocokan antara kompetensi karyawan dengan tugas yang dihadapinya, yang berdampak negatif pada kinerja mereka.

Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep *placement* (penempatan kerja) bagi pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lamapun harus direkrut, diseleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan (Tijow dkk, 2021). Penempatan kerja yang baik bagi karyawan akan meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut, sehingga

kinerjanya akan semakin meningkat (Fauzi & Kusumayadi, 2023). Oleh karena itu, penempatan karyawan yang tepat akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Tijow dkk (2022), menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Yona & Yulita (2019), menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan membuat karyawan bisa lebih baik dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan tidak akan bisa maksimal dalam pekerjaannya.

Selain mempengaruhi penempatan kerja karyawan, *merger* juga memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerja dan budaya organisasinya. Hessel dalam jurnal Pratiwi dkk (2022) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Prabowo dkk, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendukung akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat berfokus dan berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi dan bahkan berdampak pada penurunan kinerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis karyawan, sehingga mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Fithrie dkk, 2022). Dengan lingkungan kerja yang baik, tenang, nyaman dan harmonis secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan di bank syariah. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar senantiasa terjaga kompetensi ataupun kinerja sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Sihaloho & Siregar (2019), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Nabawi (2019), menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja dan membuat karyawan tidak nyaman.

Selain lingkungan kerja, *merger* bank syariah juga menciptakan budaya organisasi yang baru, dalam manajemen karyawan pada perusahaan tentunya terciptalah budaya organisasi yang berjalan dengan baik dan berdasarkan visi dan misi yang di pegang oleh perusahaan tersebut. Luthans (2006) dalam jurnal Jufrizen & Rahmadhani (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi adalah salah satu hal penting dalam mendorong karyawan perusahaan dalam memaksimalkan kinerjanya

(Audia & Silvianita, 2022). Dengan budaya organisasi yang sesuai tentunya akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan sangat penting karena dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.

Sutrisno (2010) dalam jurnal Ariani (2018) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan nilai-nilai syariah akan membantu menciptakan identitas perusahaan yang kuat, serta memengaruhi tingkah laku karyawan dalam bekerja. Namun, pasca *merger*, budaya organisasi dapat mengalami perubahan, dan penting untuk memahami bagaimana perubahan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Rivai (2020), menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian Andayani & Tirtayasa (2019), menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik maka akan membuat kinerja karyawan tidak ada peningkatan atau bahkan menurun.

Bank Syariah Indonesia juga hadir di salah satu kabupaten di provinsi Jawa tengah yaitu kabupaten Brebes. Dengan dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1**KCP BSI Kabupaten Brebes**

No.	Nama Bank	Alamat	Jumlah Karyawan
1.	BSI KCP Brebes Bumiayu	Jl. Pangeran Diponegoro No. 595, Brebes Jawa Tengah	12
2.	BSI KCP Brebes A Yani 1	Jl. Ahmad Yani No. 21, Brebes, Jawa Tengah	15
3.	BSI KCP Brebes Sudirman	Jl. Jend. Sudirman No. 360, Brebes, Jawa Tengah	12
4.	BSI KCP Brebes Jatibarang	Jl. Raya Barat Jatibarang No. 80, RT. 006/RW. 005, Brebes, Jawa Tengah	15

Sumber: BSI Kabupaten Brebes, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat 4 kantor cabang pembantu Bank Syariah Indonesia (BSI) yang tersebar di Kabupaten Brebes. Sumber daya manusia di BSI merupakan gabungan dari tiga bank syariah yang melakukan merger dengan latar belakang yang berbeda-beda. Adanya kondisi tersebut mengharuskan karyawan beradaptasi dengan penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baru.

Dengan memilih karyawan BSI Kabupaten Brebes sebagai objek penelitian maka sebagai data pendukung penelitian, presensi kehadiran dari karyawan BSI juga menjadi hal penting dalam mengukur kinerja karyawan. Data presensi kehadiran dari karyawan BSI Kabupaten Brebes periode Juli 2022 s.d Juni 2023. Dengan dibuktikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Presensi Kehadiran Karyawan BSI Kabupaten Brebes

No.	Bulan	Jumlah Absensi Karyawan Bulan Juli 2022 s.d Juni 2023			Total	Presentase (%)
		Sakit	Izin	Alpha		
1.	Juli	1	2	0	2	6,25%
2.	Agustus	0	2	0	2	6,25%
3.	September	1	0	0	1	3,13%
4.	Oktober	0	1	0	1	3,13%
5.	November	1	2	0	3	9,37%
6.	Desember	2	2	0	4	12,5%
7.	Januari	2	1	0	3	9,37%
8.	Februari	0	2	0	2	6,25%
9.	Maret	2	2	0	4	12,5%
10.	April	2	1	0	3	9,37%
11.	Mei	3	1	0	4	12,5%
12.	Juni	1	2	0	3	9,37%
Jumlah						100%

Sumber: BSI Kabupaten Brebes, 2023

Sumber daya manusia di BSI merupakan gabungan dari tiga bank syariah yang melakukan *merger* dengan latar belakang yang berbeda-beda. Adanya kondisi tersebut mengharuskan karyawan beradaptasi dengan penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baru. Berdasarkan hasil wawancara dari 5 karyawan di BSI KCP Brebes Bumiayu dari 3 karyawan mengatakan bahwa lingkungan kerja serta budaya organisasi di BSI lebih tenang dan baik karena sesuai dengan prinsip syariah seperti membaca al-qur'an sebelum memulai bekerja, adanya suara lantunan-lantunan ayat suci al-qur'an yang diputar setiap jam kerja dan 2 karyawan mengatakan berkaitan dengan lingkungan kerja dan budaya organisasi perlu adanya adaptasi dengan karyawan lain karena adanya penggabungan tersebut yang tentunya memiliki karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda dari setiap individu. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji tentang "Pengaruh

Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)”.
B. Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah yang peneliti dapatkan adalah Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca *Merger* (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes). Dari paparan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*?
4. Apakah penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi:

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*.

- d. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia pasca *merger*.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

- a. Manfaat secara praktis
 - 1) Bagi Peneliti, dengan dilakukannya penelitian ini peneliti dapat memperluas dan mengembangkan pemahaman peneliti, serta untuk menambah wawasan peneliti dalam menjawab permasalahan nyata sehari-hari.
 - 2) Bagi Akademis, Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi tentang BSI dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya berkaitan dengan masalah Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BSI Pasca *Merger*.
 - 3) Bagi Karyawan BSI, penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang memadai tentang kinerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.
 - 4) Bagi BSI, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi pihak bank syariah, khususnya KCP BSI yang ada di Kabupaten Brebes untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kinerja dari para karyawannya.
- b. Manfaat secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pengembangan ilmu pengetahuan dan pada dunia Bisnis khususnya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada calon karyawan dan karyawan BSI dalam meningkatkan kinerja yang dapat memajukan perusahaan.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah menelaah tentang seberapa pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi sudah pernah diteliti sebelumnya. Kajian pustaka merupakan seluruh bahan bacaan yang pernah dibaca dan dianalisis, baik yang sudah dipublikasikan maupun hanya sebagai koleksi pribadi. Kajian pustaka juga sering dikaitkan dengan kerangka teori atau landasan teori yang berisi teori-teori yang digunakan untuk menganalisis objek penelitian.

Penelitian ini mengacu pada penelitian-penelitian sebelumnya guna mendukung materi dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi peneliti untuk penelitian ini, didalam penelitian terdahulu terdapat keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 6 jurnal yang menjadi pendukung materi, berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Jurnal	Hasil	Persamaan & Perbedaan
1.	Tijow, G., W. A. Areros., & W. Rumawas. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.	Hasil pengujian, diketahui bahwa pengaruh penempatan terhadap kinerja yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen lingkungan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu

	<i>Productivity</i> . 2 (1): 26-30.	penempatan dan kinerja.	ada tambahan variabel independen yaitu rekrutmen.
2.	Pratiwi, K. I. H., I. M. Madiarsa., & N. P. S. Wati. 2021. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. <i>Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi</i> . 8 (2): 135-146.	Ada pengaruh positif signifikan secara individu maupun bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kabupaten Buleleng.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu ada tambahan variabel independen motivasi kerja.
3.	Sihaloho, R. D., & H. Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum</i> . 9 (2): 273-281.	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Super Setia Sagita Medan.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen lingkungan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel independen budaya organisasi.
4.	Hanafi, A., & Zulkifli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Dimensi</i> . 7 (2): 406-422.	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen lingkungan kerja. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu ada tambahan variabel independen yaitu disiplin kerja dan

			motivasi kerja.
5.	Jufrizen., & K. N. Rahmadhani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. <i>JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara</i> . 3 (1): 66-79.	Hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen budaya organisasi. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.
6.	Riono, S. B., M. Syaifulloh., & S. N. Utami. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. <i>Syntax Idea</i> . 2 (4): 138-147.	Hasil menunjukkan terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik budaya organisasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai.	Persamaan: Sama-sama menggunakan variabel independen budaya organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu ada tambahan variabel independen komunikasi organisasi dan komitmen organisasi.

B. Kerangka Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Teori Kompetensi

Yang menjadi acuan untuk melandasi penelitian ini adalah Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Teori Kompetensi.

a. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Cushway (1994) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia/ MSDM sebagai *“Part of the process that helps the organization achieve its objectives”*. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai “bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya”. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) mengartikan MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono & Marnis, 2008).

Sedangkan menurut Stoner (1995) dalam (Priyono & Marnis, 2008), MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekedar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif akan menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya memberikan kepada organisasi satuan kinerja efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan

memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan.

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam (Priyono & Marnis, 2008), tujuan MSDM meliputi:

- a) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal.
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

- f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

b. Teori Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Clark (2007) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut. *“Competency is a knowledge or know how for doing an effective job.”* Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif. Sedangkan Davis dan Newstroom (2009) mendefinisikan bahwa, *“Competency is a capability perspective and people knowledge, especially to impact on ability for need in business via minimizes cost and optimalization services to customer more for less.”* Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang (Busro, 2018).

Mathis dan Jackson (2001) dalam (Busro, 2018) menguraikan bahwa, *“Competency is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement.”* Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim. Sementara itu dalam UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10), *“Kompetensi wirausaha adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.”* (Busro, 2018).

Dari bahasan teoretis di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2) Jenis-Jenis Kompetensi

Kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagaimana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan, yaitu:

- a) *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan
- b) *Differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah.

Dalam perspektif teori *capital orthodox* (Bauder, 2008 dalam Busro, 2018) dijelaskan, bahwa modal sumber daya manusia meliputi: (1) tingkat pendidikan, (2) pengalaman kerja, dan (3) keterampilan kerja yang dimilikinya. Semua itu termasuk dalam kategori kompetensi. Kompetensi dalam perspektif teori agensi merupakan modal yang dimiliki oleh seorang agen, dalam hal ini SDM yang terdidik dan terampil, yang siap bersaing dengan SDM lainnya. Mereka yang mempunyai kompetensi itulah yang akan bisa memenangkan persaingan global.

3) Manfaat Kompetensi

Kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun

yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky (2003) dalam (Busro, 2018), mengemukakan manfaat kompetensi sebagai berikut:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
- d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan

sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Cable & DeRue mendefinisikan penempatan kerja sebagai *kompatibilitas* (kemampuan) antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup *kompatibilitas* (kemampuan) berdasarkan kemampuan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Ollani dkk, dalam Iskandar, 2020). Sementara itu, penempatan kerja merupakan penilaian individu tentang kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan serta kesesuaian antara kebutuhan individu

dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan (Iskandar, 2020).

Sedangkan Gaol mendefinisikan *placement* (penempatan kerja) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja (Tijow dkk, 2021). Menurut Gunawan & Onsardi (2020) penempatan kerja adalah proses yang penting dalam mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sementara itu Mathis & Jackson mengatakan bahwa penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Agustini & Wajdi, 2019).

b. Jenis-Jenis Penempatan Kerja

Jenis-jenis penempatan kerja menurut Rivai dalam (Agustini & Wajdi, 2019) antara lain sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan atau hadiah (*reward system*) atas usaha dan prestasi di masa lampau.

2) Transfer

Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkatan strukturalnya.

3) Demosi

Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkatan strukturalnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penempatan kerja menurut Usman (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor prestasi akademis

Pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya. Walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat, yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan akademis yang pas dibawah standar ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula, yaitu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relative rendah.

2) Faktor pengalaman

Pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relative tinggi. Demikian sebaliknya, jika tidak memiliki pengalaman kerja cenderung tidak memiliki keahlian dan keterampilan.

3) Faktor kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan karyawan karena tanpa pertimbangan, hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak mustahil akan terjadi. Kondisi fisik pegawai yang bersangkutan untuk pertimbangan pada tempat dimana pegawai tersebut

untuk diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik dan mentalnya rendah atau lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan karyawan yang kuat, begitu pula sebaliknya.

4) Faktor status perkawinan

Status perkawinan sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam penempatan karyawan yang bersangkutan. Pegawai wanita yang mempunyai suami perlu mendapat pertimbangan apalagi kalau sudah mempunyai anak. Sebaiknya karyawan yang bersangkutan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu mempunyai resiko, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya.

d. Indikator Penempatan kerja

Ada lima indikator dari penempatan kerja yang dikemukakan oleh Agustini & Wajdi (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan

Suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.

2) Pengetahuan kerja

Informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.

3) Keahlian/keterampilan kerja

Keahlian atau keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.

4) Pengalaman kerja

Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau

pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

5) Posisi jabatan

Peran atau tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Heizer dan Render (2006), lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai (Kurniawan & Hazir, 2019). Sementara itu, menurut Pandi Efendi (2018) dalam Qoyyimah dkk, (2020), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Soetjipto (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Yanuari, 2019).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014) dalam jurnal (Sihaloho & Siregar, 2019), menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada

hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Diana Khairani Sofyan (2013) dalam jurnal (Astuti dkk, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja secara garis besarnya, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.

2) Upah dan tunjangan

Upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Ada tujuh indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) dalam jurnal (Qoyyimah dkk., 2020) yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan, penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- 2) Suhu udara, suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang kurang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- 4) Penggunaan warna, penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

4. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi secara etimologis (asal usul kata), budaya organisasi terdiri atas dua kata, budaya dan organisasi. Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta, yaitu *buddhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* (budi atau akal) diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia. Dalam bahasa Inggris, kebudayaan disebut *culture*, yang berasal dari kata Latin *Colere*, yaitu mengolah atau mengerjakan. Sedangkan Organisasi berasal dari istilah

Yunani, yaitu “*organon*” dan dalam istilah lain *organum* yang berarti alat, bagian anggota atau badan (Busro, 2018).

Colquitt, Le Pine, dan Wesson (2009) dalam (Busro, 2018), menjelaskan, bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diinternalisasikan oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Sedangkan menurut Robbins sebagaimana dikutip oleh Fauzi (2006) dalam (Busro, 2018), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu hingga membentuk suatu sistem yang dimaknai sama oleh seluruh anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi mempunyai persepsi yang sama dalam memaknai seluruh aktivitas sub-sub sistem yang ada di dalam organisasi.

Luthans (2006) dalam jurnal Jufrizen & Rahmadhani (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sementara itu Sutrisno (2010) dalam jurnal Ariani (2018) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya. Jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang baik, sesuai dengan harapan seluruh anggota organisasi hendaknya manajemen yang diterapkan lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan upaya terjadinya perubahan yang benar-benar diperlukan. Tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi yang berkembang bisa ke arah yang baik.

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis budaya organisasi menurut (Jismin dkk, 2022) dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya:

1) Berdasarkan proses informasi

- a) Budaya rasional, yaitu proses informasi individual (kalifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diamsuksikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktifitas, dan keuntungan atau dampak).
- b) Budaya ideologis, yaitu pengetahuan yang dalam pendapat dan inovasi diamsuksikan sebagai sarana sebagai tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, prolehan dari sumber daya dan pertumbuhan).
- c) Budaya konsensus, yaitu proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan kerja sama kelompok).

- d) Budaya hierarkis, yaitu proses informasi (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diamsuksikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).
- 2) Berdasarkan tujuannya
 - a) Budaya organisasi perusahaan,
 - b) Budaya organisasi publik,
 - c) Budaya organisasi sosial.
- c. Karakteristik Budaya Organisasi
- Menurut Robbins (2001) dalam (Busro, 2018) ada tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:
- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan budaya terjadinya inovasi atau penemuan baru sehingga produk organisasi tidak ketinggalan zaman dan mampu bersaing dengan produk pesaingnya.
 - 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan pentingnya detail daripada garis besar. Dengan perhatian yang matang terhadap hal-hal kecil, akan mampu menghasilkan produk dan pelayanan kepada pelanggan secara lebih baik
 - 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan mutu. Mutu produk dan layanan merupakan orientasi utama yang tidak pernah terlewatkan.
 - 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia, daripada investasi di bidang lain yang sama-sama pentingnya.

- 5) Berorientasi tim (*team orientation*) adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerjasama *team* dalam mencapai tujuan organisasi.
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*) adalah budaya organisasi yang menekankan agresivitas anggota organisasi dalam mencapai cita-cita bersama.
- 7) Stabilitas (*stability*) adalah budaya organisasi yang menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kuantitas dan kualitas produk.

d. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Busro (2018) budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka:

- 1) Bersikap terhadap profesinya,
- 2) Beradaptasi terhadap rekan kerja, dan lingkungan kerjanya, serta
- 3) Berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya.

Ketika ketiga hal itu telah terlaksana, maka terbentuklah:

- 1) Sistem nilai,
- 2) Kebiasaan (*habits*), dan
- 3) Etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupan seluruh anggota organisasi.

Dengan terbentuknya tiga hal tersebut, akan mampu mendorong diberikannya apresiasi kepada karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan budaya organisasi yang baik akan terbentuk perilaku anggota organisasi menjadi lebih baik, lebih disiplin, lebih termotivasi, dan lebih berkinerja.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001) dalam (Busro, 2018), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
- 2) Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- 3) Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

f. Indikator Budaya Organisasi

Khun Chin Sophonpanich (Biantoro, 2002, dalam Busro, 2018) memerinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

1) Ketekunan (*dilligency*)

Organisasi dengan budaya ketekunan biasanya mendorong karyawan untuk bekerja dengan tekun, menghormati tenggat waktu, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Ketulusan (*sincerity*)

Organisasi yang mementingkan ketulusan akan mendorong karyawan untuk berbicara jujur, tidak menyembunyikan informasi, dan menjalin hubungan kerja yang transparan.

3) Kesabaran (*patience*)

Organisasi yang menghargai kesabaran akan mendorong karyawan untuk mengatasi situasi sulit dengan tenang, mengendalikan emosi, dan berfokus pada solusi jangka panjang.

4) Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Organisasi dengan Budaya kewirausahaan akan mendorong karyawan untuk menciptakan peluang baru, berpikir kreatif, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan proses kerja dan hasil kerja.

5. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibisono (2006), kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerjaan tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Kurniawan & Hazir, 2019). Sementara itu, menurut Emron Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Yanuari, 2019).

Rivai (2013) dalam jurnal Hustia (2020) mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019). Kinerja karyawan juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula (Yantika dkk, 2018).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) dalam (Pangestu dkk, 2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor intrinsik, yaitu faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh saat berkembang. Faktor bawaan seperti bakat, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis. Faktor yang diperoleh antara lain pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal suatu organisasi, adalah dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja

karyawan. Faktor lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi didalam dan mempengaruhi lingkungan eksternal organisasi.

c. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Seperti diketahui tujuan organisasi hanya dapat dicapai, karena organisasi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Terdapat beberapa cara untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Sutrisno (2010), mengemukakan adanya empat cara, yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi.

2) Penghargaan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengarpakan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi untuk mempertinggi motivasi dan kinerja.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalny dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya untuk dapat melakukan secara akurat.

d. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1) Prestasi Kerja

Hasil prestasi kinerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. Pada umumnya prestasi kerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya

2) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

3) Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

4) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang di tentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

5) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan

tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

e. **Indikator Kinerja Karyawan**

Ada empat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam jurnal Nabawi (2019), yaitu:

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, adalah kesadaran atau kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

C. Landasan Teologis

1. Penempatan Kerja dalam Perspektif Islam

Rasulullah SAW, memberikan pandangan dalam menempatkan atau memilih seseorang ataupun pegawai untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Rasulullah sangat mempertimbangkan kapasitas pegawai yang ingin ditempatkan dengan memperhatikan sifat kejujuran dari seorang pegawai, hal ini dapat kita lihat dalam berbagai hadist beliau:

Dalam hadist Muslim diberitakan, Ma'qil mendengar Rasulullah bersabda “Seseorang yang telah ditugaskan oleh Allah memerintah rakyat kalau dia tidak memimpin rakyat dengan jujur niscaya dia tidak akan memperoleh bau surga”. Selanjutnya Ma'qil juga pernah mendengar Rasulullah bersabda dengan tekstual yang berbeda “Seorang pembesar apabila mati, sedang dia tidak jujur terhadap

rakyat, niscaya dia diharamkan Allah masuk surga”. Selanjutnya dikisahkan dari Abu Dzar ra, beliau pernah bertanya kepada Rasullulah, “Apakah anda tidak mengangkatku (untuk memegang suatu jabatan pemerintahan).” Sambil memegang bahu Abu Dzar ra, Rasullulah menjawab sebagai berikut: Hai Abu Dzar, engkau ini lemah, sedangkan pekerjaan itu amanah yang pada hari kiamat kelak dipertanggungjawabkan dengan risiko penuh kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi orang yang memenuhi syarat dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan padanya dengan baik (Andri & Qusairi, 2022).

Menurut jurnal Andri & Qusairi (2022) yang berjudul Penempatan Pegawai Pemerintahan dalam Pandangan Islam. Mengatakan bahwa di dalam Al-Quran tentang penempatan pegawai dalam administrasi kepegawaian ini dituliskan dengan jelas sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul serta janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui. (Q.S. Al-Anfāl: 27).*

Selanjutnya menurut jurnal Andri & Qusairi (2022) yang berjudul Penempatan Pegawai Pemerintahan dalam Pandangan Islam. Mengatakan bahwa di dalam Surat An-Nisa ayat 58 juga bercerita tentang penempatan person yang tepat pada tempat yang tepat (the right man on the right place), pendelegasian wewenang (to delegate authority) dan penyampain amanat kepada yang berhak.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: *Sungguh Allah Maha Mendengar, Maha Melihat. Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanah kepada pemiliknya. Apabila kamu menetapkan hukum di*

antara manusia, hendaklah kamu tetapkan secara adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang paling baik kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S. An-Nisā': 58).

2. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut jurnal Hidayah dkk, (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Mengatakan bahwa lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap karyawan adalah lingkungan yang mendukung setiap usaha karyawannya, karna mayoritas karyawan di Bank Syariah Indonesia adalah agama Islam, maka harus terciptanya lingkungan kerja yang Islami karena keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain. Yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya, Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Ibadah inilah yang menjadi tujuan penciptaan manusia, sebagaimana Allah berfirman dalam (Q.S. Az-Žariyāt: 56, 57 & 68) berikut:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya: *Tidaklah Aku menciptakan jin dan manusia kecuali untuk beribadah kepada-Ku. (Q.S. Az-Žariyāt: 56)*

مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونَ

Artinya: *Aku tidak menghendaki rezeki sedikit pun dari mereka dan tidak menghendaki agar mereka memberi makan kepada-Ku. (Q.S. Az-Žariyāt: 57)*

إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ

Artinya: *Sesungguhnya Allahlah Maha Pemberi Rezeki yang mempunyai kekuatan lagi sangat kukuh. (Q.S. Az-Zāriyāt: 58).*

3. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Menurut jurnal Dewi (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. Mengatakan bahwa Islam memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama al-Quran dan Hadis. Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat al-Quran yang di dalamnya menjelaskan tentang keorganisasian. Allah berfirman dalam (Q.S. Al-Hujurāt: 13) berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *Wahai manusia, sesungguhnya Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan perempuan. Kemudian, Kami menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah adalah orang yang paling bertakwa. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Teliti. (Q.S. Al-Hujurāt: 13)*

Ayat di atas menjelaskan pentingnya melakukan suatu kegiatan secara bersama-sama demi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Begitu pula dalam suatu organisasi perusahaan jika dalam suatu perusahaan melakukan suatu budaya organisasi secara bersama-sama akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan jika memiliki suatu budaya yang kuat akan bermanfaat untuk mengarahkan sebuah perilaku, karena akan membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu mamahami dan

bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Dengan adanya budaya organisasi dalam sebuah perusahaan akan menimbulkan sistem kebersamaan untuk melakukan tugas dan kewajiban sebagai karyawan. Sistem kebersamaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika sistem kebersamaan dalam suatu organisasi kurang baik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Pada titik inilah budaya organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan oleh perusahaan. Pada hakikatnya semua perusahaan memiliki budaya organisasi, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan (Dewi, 2021).

4. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Menurut jurnal Dewi (2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. Mengatakan bahwa salah satu faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan adalah sumber daya manusia. Salah satu contoh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Sebuah perusahaan tidak dapat beroperasi jika tanpa adanya sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuan organisasi dalam sebuah perusahaan tidak akan pernah lepas dari karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah lepas dari kinerja karyawan. Allah berfirman dalam (Q.S. At-Taubah: 105) berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan*

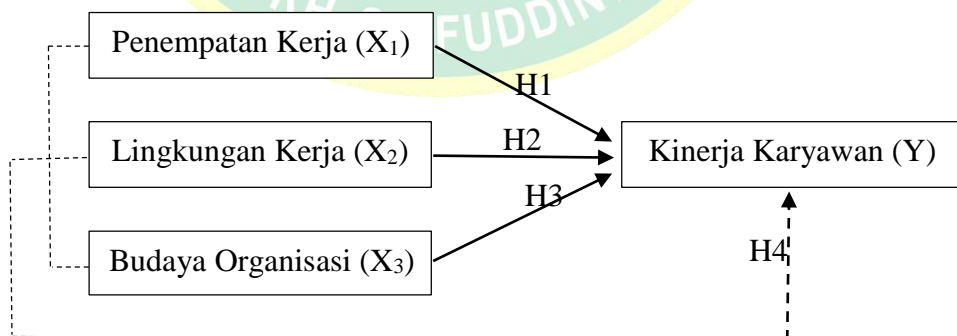
memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (Q.S. At-Taubah: 105)

Dari ayat di atas dapat diartikan bawa kata ‘amalukum yang berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ‘amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja dari seseorang. Kinerja seseorang dapat dilihat dari seberapa baik seseorang melakukan tugas dan memenuhi tanggung jawab perusahaan. Kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan akan memiliki hubungan erat jika dalam suatu perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kriteria-kriteria yang baik. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan bagi organisasi di lingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam suatu Bisnis (Dewi, 2021).

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger* dapat digambarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- : Menunjukkan pengaruh secara parsial
- - - - - : Menunjukkan pengaruh secara simultan

Kerangka diatas menjelaskan bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka tersebut menjelaskan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel penempatan kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menarik hipotesis atau jawaban sementara dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

Penempatan kerja adalah proses pencocokan keterampilan, pendidikan, pengetahuan dan segala kualifikasi calon pegawai terhadap posisi jabatan tertentu sesuai dengan persyaratan jabatan tersebut. Pegawai yang terpilih dituntut untuk mampu bertanggung jawab dan memegang kendali risiko jabatan yang ditempatinya (Dinata & Salim, 2022). Menurut Tijow dkk (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado memberikan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan maka akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

H1 = Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Hanafi & Zulkifli, 2018). Menurut Sihalohe & Siregar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

H2 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

Sutrisno (2010) dalam jurnal Ariani (2018) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi memberikan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan.

H3 = Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *meger*

4. Kaitan pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*

Berdasarkan H1, H2, dan H3 yang telah dijelaskan diatas maka peneliti mengambil H4 dengan variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger* secara bersama-sama yaitu:

H4 = Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara penempatan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang diterapkan pada suatu populasi atau sampel dimana dalam proses menelitinya membutuhkan sebuah instrumen untuk mengumpulkan data kemudian hasilnya dianalisis secara statistik. Penelitian jenis ini bertujuan untuk menguji hipotesis apakah mendukung teori yang ada atau sebaliknya. Menguraikan secara akurat situasi individu, karakteristik atau kelompok tertentu.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di empat BSI yang ada di kabupaten Brebes yaitu BSI KCP Brebes Bumiayu yang beralamat Jl. Pangeran Diponegoro No. 595, Brebes Jawa Tengah, BSI KCP A YANI 1 Jl. Ahmad Yani No. 21, Brebes Jawa Tengah, BSI KCP Brebes Sudirman Jl, Jend. Sudirman No. 360, Brebes, Jawa Tengah, dan BSI KCP Brebes Jatibarang Jl. Raya Barat Jatibarang No. 80, RT. 006/RW. 005, Brebes Jawa Tengah.

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juli 2023 sampai bulan September 2023. Pemilihan empat BSI yang ada di kabupaten Brebes sebagai objek penelitian, karena merupakan bank-bank hasil *merger* dari tiga bank syariah.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi benda alam lainnya. Populasi juga tidak hanya

mencakup jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga semua ciri-ciri/ karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang menjadi sasaran mencakup 54 karyawan dari empat Bank Syariah Indonesia yang ada di kabupaten Brebes.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi, karena alasan seperti waktu, tenaga dan keterbatasan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia yang ada di kabupaten Brebes.

Dengan jumlah populasi sebanyak 54 karyawan, maka untuk menentukan berapa jumlah sampel teknik yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan oleh peneliti yaitu sebanyak 54 karyawan.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2022). Variabel berdasarkan hubungan

dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

a. Variabel independen (X)

Variabel independen atau disebut dengan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah penempatan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3).

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2. Indikator penelitian

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian
Penempatan kerja (X_1) (Agustini & Wajdi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keahlian/keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Posisi jabatan.
Lingkungan kerja (X_2) (Qoyyimah dkk., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Kemampuan bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai.

Budaya organisasi (X ₃) (Busro, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketekunan (<i>dilligency</i>) 2. Ketulusan (<i>sincerity</i>) 3. Kesabaran (<i>patience</i>) 4. Kewirausahaan (<i>entrepreneurship</i>).
Kinerja karyawan (Y) (Nabawi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab.

E. Pengumpulan Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapat secara langsung oleh peneliti melalui penyebaran dan pengisian kuesioner oleh karyawan Bank Syariah Indonesia yang ada di kabupaten Brebes.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperoleh peneliti bersumber dari jurnal, skripsi, buku dan internet.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti. Dalam observasi non partisipatif, peneliti dapat terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.

b. Kuesioner/Angket

Kuesioner/angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis akan mengajukan beberapa pertanyaan dengan kuesioner kepada karyawan BSI di kabupaten Brebes yang menjadi sampel. Dalam penelitian ini, skala pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Untuk mengukur kinerja karyawan, peneliti menggunakan skala likert dimana terdapat lima kategori menggunakan skor sebagai berikut:

- 1) Sangat Setuju(SS) = Skor 5
- 2) Setuju (S) = Skor 4
- 3) Netral (N) = Skor 3
- 4) Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

c. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data atau informasi dengan bertanya langsung kepada responden. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan yang sama dan peneliti data mencatatnya (Sugiyono, 2016). Peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada karyawan BSI di kabupaten Brebes yang menjadi sampel.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan, pemilihan, pengolahan, dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan. Selain itu, dokumentasi juga diartikan sebagai pemberian atau pengumpulan bukti dan keterangan (seperti gambar, kutipan, guntingan koran, dan bahan referensi lain).

F. Analisis Data Penelitian

Untuk mengolah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, peneliti akan menggunakan teknik analisis data melalui uji statistik sebagai berikut:

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap pertanyaan telah sah. Pengujian validitas dilakukan dengan cara menguji setiap item pertanyaan yang mewakili indikator variabel dan dibantu oleh program SPSS, dengan ketentuan nilai $\leq 0,05$ penelitian dinyatakan valid. Selain itu, untuk mengetahui tingkat validitas juga bisa menggunakan cara perbandingan antara nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung $\geq r$ tabel maka penelitian dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan program SPSS dengan menggunakan rumus *Cornbach Alpha* karena dalam instrumen penelitian ini berbentuk kuisisioner atau angket. Suatu variabel

atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Alat uji yang digunakan untuk melihat uji normalitas yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai *asympt.sig* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal dan sebaliknya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Pedoman pengambilan keputusan yaitu semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai *VIF* maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Maka jika *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adjusted R^2 berarti R^2 sudah disesuaikan dengan derajat bebas dari masing-masing kuadrat yang tercakup di dalam perhitungan Adjusted R^2 . Nilai R^2 mempunyai range antara 0-1, jika nilai range semakin mendekati angka 1 maka variabel independen semakin baik dalam mengestimasi variabel dependennya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan lebih dari dua variabel melalui koefisien regresinya. Analisis regresi linear berganda dipilih untuk digunakan pada penelitian ini karena teknik regresi berganda dapat menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial maupun simultan secara bersama-sama.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, maka digunakan teknik analisis data dengan rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi dari penempatan kerja
- b₂ = Koefisien regresi dari lingkungan kerja
- b₃ = Koefisien regresi dari budaya organisasi
- X₁ = Penempatan kerja
- X₂ = Lingkungan kerja

X_3 = Budaya organisasi

e = error

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen. Pengujian ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dengan tingkat keyakinan 95% dan t tabel mempunyai derajat bebas:

$$(db) = n - k. \quad T_{tabel} = \alpha/2 : n-2$$

Keterangan:

α = Taraf nyata

n = Banyak sampel

b. Uji Signifikan Serentak (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji statistik F ini menggunakan taraf nyata 5% (0,05) dan derajat bebas $(k-1) : (n-k)$.

$$F_{tabel} = (\alpha; k; n-k-1)$$

Rumus Uji F yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

F = F hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Banyaknya variabel penelitian

N = Banyak sampel

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Menurut Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 perbankan syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme serta tidak mengandung gharar, maisyir, riba, zalim dan objek yang haram (Ramadani & Hadiani, 2022).

Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah lembaga keuangan perbankan syariah hasil dari *merger* ketiga bank syariah lainnya yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), dan Bank Negara Indonesia Syariah (BNIS) pada 1 Februari 2021. Penggabungan ini merupakan bagian dari komitmen dan program besar pemerintah Indonesia untuk menjadikan keuangan dan ekonomi syariah sebagai pilar kekuatan baru ekonomi nasional dan menjadi salah satu pusat keuangan syariah global, sehingga lebih banyak masyarakat Indonesia dapat memperoleh manfaat dari hasilnya bank syariah nasional yang besar dan kuat. Penggabungan ini menyatukan kelebihan dari tiga bank syariah, sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) telah menyetujui penggabungan tiga bank syariah BUMN dengan keluarnya Salinan Keputusan Dewan Komisioner OJK Nomor 4/KDK.03/2021 tentang pemberian izin penggabungan, izin juga dikeluarkan untuk perubahan nama menggunakan izin usaha BRI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI).

Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

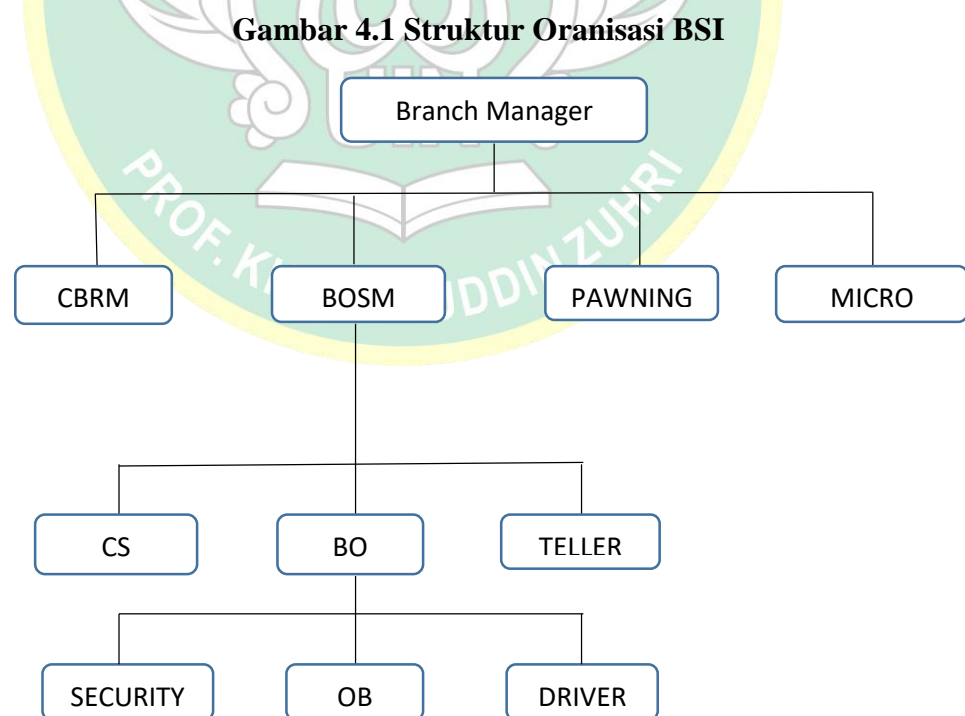
a. Visi

Top 10 Global Islamic Bank

b. Misi

- 1) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
- 2) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.
- 3) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

3. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia (BSI)



4. Fungsi dan Tugas Jabatan yang ada BSI

a. Branch Manager (BM)

1) Fungsi Utama

Melakukan pengawasan, pemeriksaan, pengarahan dan pengembangan system pengawasan/control atas kegiatan-kegiatan bidang operasional, kredit dan dana serta administrasinya sesuai yang telah ditetapkan manajemen serta memberikan saran-saran perbaikan ke manajemen guna tertib dan lancarnya perusahaan.

2) Tugas

a) Memimpin kegiatan pemasaran produk-produk yang ada di perusahaan. Hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank.

b) Melakukan pemeriksaan secara berkala guna memastikan setiap kegiatan operasional bank berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati internal maupun eksternal.

c) Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan semua unit kerja guna meningkatkan kelancaran dalam menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

d) Melakukan pemeriksaan sewaktu-waktu bila diindikasikan terjadi penyimpangan-penyimpangan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan terhadap semua unit kerja.

e) Melakukan on the spot secara berkala maupun sewaktu-waktu guna memastikan setiap ketentuan telah dijalankan dengan baik.

b. Branch Operation Service Manager (BOSM)

1) Fungsi Utama

Posisi yang bertugas sebagai pengelola operasional cabang, penyusun dan pelaksana strategi pemasaran, sales dan

service yang bertujuan untuk meningkatkan volume bisnis, kualitas layanan secara fisik maupun non-fisik, efisiensi biaya, dan profitabilitas.

2) Tugas

- a) Melakukan pemantauan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Customer Service, Teller, serta memastikan bahwa kebutuhan nasabah telah dilayani secara optimal.
- b) Melakukan pemantauan atas terselenggaranya seluruh transaksi operasional dan pelaporan data sesuai sistem dan prosedur yang berlaku agar tercipta kinerja yang optimal serta efektif.
- c) Memonitor bahwa stock opname kas dilakukan setiap hari oleh Teller.
- d) Memberikan masukan kepada pimpinan untuk menyelenggarakan aktivitas-aktivitas khusus sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- e) Bertanggungjawab atas kelancaran kegiatan administrasi tabungan, deposito dan pembiayaan.
- f) Memonitor biaya-biaya yang dikeluarkan.
- g) Melakukan review atas transaksi keuangan di kantor.
- h) Melakukan pemantauan dan memelihara pengelolaan saldo kas.
- i) Menandatangani bukti-bukti pembukuan antara lain tabungan, dan nota-nota lainnya.

c. Pawning

1) Fungsi Utama

Bertujuan mempromosikan produk gadai emas dan cicilan emas sekaligus memastikan pencapaian target bisnis cicil emas dan gadai emas Bank Syariah Indonesia yang telah

ditetapkan. Dan memastikan akurasi penaksiran barang jaminan.

2) Tugas

- a) Memastikan pelaksanaan standar layanan nasabah cicil emas dan gadai.
- b) Memastikan kelengkapan, kerapihan dan keamanan dokumentasi sesuai ketentuan yang berlaku.
- c) Meningkatkan hubungan bisnis antara bank dengan nasabah dan upaya promosi lainnya sesuai target yang ditetapkan fasilitas pembiayaan bisnis cicil emas dan gadai.
- d) Memastikan tindak lanjut atas persetujuan atau penolakan pembiayaan gadai yang diajukan di atas limit kewenangannya.
- e) Menyiapkan brosur cicil emas dan gadai untuk di pajang di banking hall serta ATM.

d. Cosumer Business Retail Manager (CBRM)

1) Fungsi Utama

Bertanggung jawab atas program-program marketing sekaligus memasarkan produk-produk consumer. Juga bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi subordinatnya baik dari sisi bisnis maupun administrasi.

2) Tugas

- a) Melaksanakan pemasaran produk bank.
- b) Memeriksa dokumen-dokumen dari calon debitur.
- c) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga seperti developer, perusahaan, serta instansi lainnya.
- d) Bertanggung jawab dalam kegiatan penghimpunan dana.

- e) Melakukan survei dan mendata calon nasabah mengenai jenis produk yang sesuai dengan calon nasabah.

e. Micro Staff

1) Fungsi Utama

Bertanggung jawab atas program-program marketing untuk segmen bisnis mikro dan sekaligus bertanggung jawab terhadap SDM yang menjadi subordinatnya baik dari segi bisnis maupun administrasi.

2) Tugas

- a) Melakukan survei dan mendata calon nasabah sesuai dengan data yang ada.
- b) Menganalisa kelayakan calon debitur.
- c) Melakukan pencapaian penjualan sesuai target bisnis yang ditentukan.
- d) Mengoptimalkan upaya pemasaran dan penjualan produk outlet mikro kepada calon nasabah mikro.
- e) Memastikan adanya pengajuan BI Checking untuk verifikasi profil calon nasabah.

f. Back Office (BO)

1) Fungsi Utama

Bertugas untuk mengendalikan kegiatan yang ada di kantor.

2) Tugas

- a) Melaksanakan keadministrasian pembiayaan.
- b) Melakukan perhitungan nasabah, margin, denda dan biaya administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- c) Pencatatan setiap realisasi, jatuh tempo, jadwal pembayaran dan mengklarifikasikan jenis pembiayaan.
- d) Meneliti permohonan dengan segala aspek.
- e) Pengurusan operasional kantor.

f) Pengurusan legalitas perusahaan.

g. Customer Service (CS)

1) Fungsi Utama

Memberikan pelayanan kepada nasabah berupa layanan informasi hingga terjadi transaksi serta memberikan pelayanan terbaik dan juga memelihara hubungan baik dengan nasabah yang bertujuan untuk menjalindan memelihara hubungan jangka panjang dengan nasabah eksternal.

2) Tugas

a) Memberikan pelayanan informasi mengenai semua produk kredit, dana maupun deposito, menjelaskan ketentuan dan persyaratan kredit, tabungan dan deposito dan lain-lain.

b) Memberikan informasi dan saran kepada nasabah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas perbankan yang dilakukan nasabah baik produk kredit, tabungan, deposito.

c) Melaksanakan aktivitas-aktivitas khusus untuk tujuan memelihara, mempertahankan, dan membina hubungan baik dengan nasabah, melayani pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan deposito, melayani pengajuan kredit nasabah yang datang ke kantor, melayani penyeteroran kredit, tabungan dan deposito.

d) Memasukkan data CIF nasabah sesuai dengan aturan apu/ppt yang berlaku.

e) Menangani dan menindaklanjuti keluhan, masukan, dan harapan nasabah.

h. Teller

1) Fungsi Utama

Memberikan pelayanan kepada nasabah yang ingin melakukan penyetoran dan penarikan uang baik secara tunai maupun non tunai serta melakukan kegiatan kas lainnya seperti penukaran mata uang asing.

2) Tugas

- a) Melayani aktivitas transaksi tunai berupa penyetoran, penarikan, dan pencairan dana untuk semua produk.
- b) Melakukan cash count (cash opname) kas kasir setiap hari dan melakukan pengecekan terhadap uang palsu pada setiap transaksi yang dilakukan.
- c) Memastikan kebenaran dan keaslian dokumen seperti KTP, buku tabungan dan lain-lain yang akan digunakan oleh nasabah untuk penarikan dan pencairan dana.
- d) Melakukan pengecekan terhadap uang yang ada di mesin ATM.
- e) Memastikan bahwa transaksi yang dilakukan telah benar dan harus ada bukti validasi.
- f) Mencocokkan saldo kas yang dicatat, rekapitulasi kas dengan daftar perincian uang tunai pada setiap tutup kas.

i. Security

Tugas utama security adalah untuk menyelenggarakan ketertiban dan keamanan lingkungan tempat kerja, yang meliputi aspek personel, pengamanan fisik, informasi, serta pengamanan teknis lainnya.

j. Office Boy (OB)

Tugas utama office boy adalah membantu dan memenuhi semua kebutuhan teknis karyawan di kantor dengan baik, menjaga kebersihan ruang kerja karyawan, peralatan kantor dan lingkungan perusahaan, melakukan tugas yang dibebankan dapat terlaksana dengan baik.

k. Driver

Tugas utama driver adalah mengantar karyawan bank yang akan melakukan perjalanan terkait dengan kegiatan operasional bank serta merawat kendaraan operasional.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan bank syariah Indonesia pasca *merger*, dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh karyawan bank syariah Indonesia yang ada di kabupaten Brebes. Karakteristik responden yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini yakni usia, jenis kelamin, status karyawan dan pendidikan terakhir. Adapun uraian karakteristik responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 s/d 25 tahun	14	26%
2	26 s/d 30 tahun	12	22%
3	31 s/d 35 tahun	11	20%
4	36 s/d 40 tahun	10	19%
5	41 s/d 45 tahun	4	7%
6	46 s/d 50 tahun	3	6%
7	> 50 tahun	0	0%
	Total	54	100%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia 20 s/d 25 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 26%, usia 26 s/d 30 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 22%, usia 31 s/d 35 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 20%, usia 36 s/d 40 tahun

sebanyak 10 responden atau sebesar 19%, usia 41 s/d 45 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 7%, usia 46 s/d 50 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 6%, dan usia > 50 tahun sebanyak 0 responden atau sebesar 0%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini:

Tabel 4.2

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	34	63%
2	Perempuan	20	37%
	Total	54	100%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 54 responden, responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 34 atau sebanyak 63%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 responden atau sebanyak 37%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan status karyawan dalam penelitian ini:

Tabel 4.3

Responden Menurut Status Karyawan

No	Status Karyawan	Jumlah	Presentase
1	Tetap	26	48%
2	Tidak Tetap	28	52%
	Total	54	100%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 54 responden, responden terbanyak berstatus karyawan tidak tetap yaitu sejumlah 28

atau sebanyak 52%. Sedangkan responden berstatus karyawan tetap berjumlah 26 responden atau sebanyak 48%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini:

Tabel 4.4
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	D3	14	26%
2	S1	18	33%
3	S2	10	19%
4	Lainnya	12	22%
	Total	54	100%

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari 54 responden, responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sejumlah 18 atau sebanyak 33%, responden berpendidikan terakhir D3 yaitu sejumlah 14 atau sebanyak 26%, responden berpendidikan terakhir S2 yaitu sejumlah 10 atau sebanyak 19%, dan responden berpendidikan terakhir lainnya (SMA, SMK, dll) yaitu sejumlah 12 atau sebanyak 22%.

C. Hasil Penelitian

Bagian ini dipaparkan terkait dengan hasil analisis data, yakni berkaitan dengan uji instrumen data dan pengujian hipotesis dengan mengandalkan alat bantu SPSS versi 20. Dimana pada hasil penelitian terdapat pengujian instrumen data penelitian yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda pada masing-masing variabel.

1. Uji Instrumen Data

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menilai baik atau tidaknya suatu pernyataan sebagai alat ukur pengambilan data. Adapun uji instrumen data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk perhitungan pengujian validitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 20. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pertanyaan-pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dengan melihat kolom *Corrected Item Total Correlation*. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau tidak valid.

1) Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Di dalam Kuesioner peneliti terdapat X_1 dengan menggunakan variabel penempatan kerja yang dimana terdapat 5 pernyataan yang diuji validitasnya menggunakan SPSS versi 20. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X₁)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,791	0,226	Valid
X _{1.2}	0,762	0,226	Valid
X _{1.3}	0,734	0,226	Valid
X _{1.4}	0,717	0,226	Valid
X _{1.5}	0,481	0,226	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pertanyaan 1,2,3,4 dan 5 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,226) sehingga item-item pertanyaan di dalam kuesioner tersebut dikatakan valid.

2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Untuk X₂ dalam kuesioner penelitian ini terdapat variabel lingkungan kerja yang memiliki 7 pertanyaan yang diuji validitasnya menggunakan SPSS 20. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,731	0,226	Valid
X _{2.2}	0,748	0,226	Valid
X _{2.3}	0,739	0,226	Valid
X _{2.4}	0,721	0,226	Valid
X _{2.5}	0,788	0,226	Valid
X _{2.6}	0,782	0,226	Valid
X _{2.7}	0,798	0,226	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pertanyaan 1,2,3,4,5,6 dan 7

menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,226) sehingga item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

3) Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_3)

Di dalam kuesioner penelitian terdapat X_3 dengan variabel budaya organisasi dimana terdapat 4 pertanyaan yang diuji validitasnya menggunakan *software* SPSS 20. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X_3)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{3.1}	0,738	0,226	Valid
X _{3.2}	0,810	0,226	Valid
X _{3.3}	0,778	0,226	Valid
X _{3.4}	0,677	0,226	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pertanyaan 1,2,3 dan 4 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,226) sehingga item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam kuesioner penelitian ini menggunakan varibel Y yaitu kinerja karyawan dimana terdapat 4 pertanyaan yang diuji validitasnya menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,748	0,226	Valid
Y2	0,676	0,226	Valid
Y3	0,744	0,226	Valid
Y4	0,736	0,226	Valid

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil tabel tersebut, uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai item pertanyaan 1,2,3 dan 4 menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,226) sehingga item-item pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Nilai reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penempatan Kerja (X ₁)	5	0,740	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	7	0,875	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	4	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,701	Reliabel

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 0,60. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa alat ukur instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual yang telah di standarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan jika $\text{Sig.} > 0,05$, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal dan jika $\text{Sig.} < 0,05$, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,971

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Pada tabel diatas, menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,971 dimana artinya nilai tercantum $> 0,05$ maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal. Dengan memberikan hasil bahwa data tersebut normal, dengan riset ini menunjukkan sudah memenuhi kriteria uji normalitas dan bisa dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang lain.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan guna menguji apakah dalam suatu model regresi ditemui terdapatnya korelasi ataupun ikatan yang signifikan antara variabel independen. Teknik ini guna mengenali terdapat atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* serta *Variance Inflation Factor (VIF)*, apabila

nilai *Tolerance* lebih besar dari $> 0,10$ serta VIF lebih kurang dari $< 10,00$ maka dinyatakan tidak terjalin multikolinearitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penempatan Kerja	0,207	4,832
Lingkungan Kerja	0,267	3,747
Budaya Organisasi	0,198	5,063

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Pada tabel hasil uji multikolinearitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel penempatan kerja adalah 0,207, variabel lingkungan kerja 0,267 dan variabel budaya organisasi 0,198. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel lebih besar $> 0,10$.

Kemudian nilai VIF dari variabel penempatan kerja adalah 4,832, variabel lingkungan kerja adalah 3,747 dan variabel budaya organisasi yaitu 5,063. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel lebih kecil $< 10,00$. Berdasarkan hasil dari penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa kriteria dasar pengambilan keputusan heteroskedastisitas

apabila signifikansi lebih $> 0,05$ maka diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun apabila signifikansi $< 0,05$ diartikan bahwa data terkena heteroskedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
Penempatan Kerja	0,138
Lingkungan Kerja	0,075
Budaya Organisasi	0,938

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas, diketahui jika variabel penempatan kerja $0,138 > 0,05$, variabel lingkungan kerja $0,075 > 0,05$ dan variabel budaya organisasi $0,938 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas dan penelitian bisa dilanjutkan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R-Squared)

Uji Koefisien determinasi (R-squared) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinan R-squared berada pada rentang 0 dan satu. Jika nilai koefisien determinan R-squared yang kecil atau mendekati 0 artinya kesanggupan variabel independen untuk menjabarkan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai R-squared mendekati 1 berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary	
Model	Adjusted R Squared
1	0,769

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel hasil dari nilai Adjusted R Square diatas diperoleh 0,769 (76,9%) yang berarti korelasi antara variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan terjadi hubungan kuat, selebihnya sebesar 0,231 (23,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun hasil uji regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients	
Model	Unstandardized Coefficients
	B
(Constant)	4,274
Penempatan kerja	0,253
Lingkungan kerja	0,192
Budaya organisasi	0,107

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil analisis uji data pada tabel diatas dapat memakai persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = (4,274) + 0,253 X_1 + 0,192 X_2 + 0,107 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 4,274 dapat dijelaskan bahwa jika variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi bernilai 0 (nol), maka variabel dependen kinerja karyawan akan bernilai 4,274.

- b. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,253 menunjukkan bahwa apabila penempatan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,253.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,192 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,192.
- d. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,107 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,107.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai sig $< 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel maka terdapat pengaruh variabel X dan Y. Sedangkan apabila nilai sig $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X dan Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Model	Coefficients	
	t	Sig
Penempatan kerja	2,535	0,014
Lingkungan kerja	3,441	0,001
Budaya organisasi	0,836	0,407

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

1) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Pasca *Merger*

Dari hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwasanya pada variabel penempatan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,535 > t$ tabel $1,675$. Maka hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*, sehingga H_1 diterima.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwasanya pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,441 > t$ tabel $1,675$. Maka hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*, sehingga H_2 diterima.

3) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwasanya pada variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,407 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,836 < t$ tabel $1,675$. Maka hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*, sehingga H_3 ditolak.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kaidah yang digunakan dalam pengujian ini yakni dapat ditinjau dari hasil nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai F hitung $>$ dari F tabel dengan signifikansi $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa

variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

ANNOVA	
Model	F
Regression	59,764

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 59,764 dan F tabel dapat dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $df = 54-3-1 = 50$ yang diperoleh nilainya sebesar 2,79 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,764 > 2,79$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*. Sehingga H4 diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger* di Kabupaten Brebes. Setelah melakukan pengolahan terhadap data yang diperoleh dan setelah diketahui hasil dari uji-uji yang telah dilakukan, maka selanjutnya didapatkan hasil uji hipotesis. Adapun hasil pengujian masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca *Merger*

Hasil penelitian menunjukkan variabel penempatan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,535 > t$

tabel 1,675. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Tijow, dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Cable & DeRue, Penempatan Kerja merupakan kompatibilitas (kemampuan) antara individu dan pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan ditempat kerja. Definisi ini mencakup kompatibilitas (kemampuan) berdasarkan kemampuan karyawan dan perlengkapan pekerjaan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan tersebut (Ollani dkk, dalam Iskandar, 2020).

Berdasarkan hasil dari kuesioner karyawan BSI kabupaten Brebes, sebagian karyawan menyatakan bahwa penempatan kerja (dalam hal ini jabatan/ posisi pekerjaan) di Bank Syariah Indonesia sesuai dengan pendidikan terakhir mereka dan sebagian karyawan lainnya menyatakan sebaliknya bahwa penempatan kerja yang ada kurang sesuai atau bahkan tidak sesuai dengan pendidikan terakhir mereka. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting dalam penempatan kerja, calon karyawan akan ditempatkan sesuai dengan pengalaman kerja mereka sebelumnya. Serta berdasarkan hasil wawancara dari karyawan BSI kabupaten Brebes, bahwa penempatan kerja mempengaruhi kinerja mereka. Dikarenakan penempatan kerja sesuai dengan pendidikan terakhir serta pengalaman kerja (untuk karyawan baru) dan sesuai dengan kinerja pada periode sebelumnya (untuk karyawan lama).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger

Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,441 > t$ tabel $1,675$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca merger.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Sihaloho & Siregar (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Heizer dan Render (2006:501), lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja, sedangkan nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antar sesama pegawai (Kurniawan & Hazir, 2019).

Berdasarkan hasil dari kuesioner karyawan BSI kabupaten Brebes, karyawan BSI menyatakan bahwa lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia terasa nyaman dan aman karena bangunan tempat kerja yang menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Selain itu tersedianya peralatan kerja yang memadai, dan tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan juga membuat karyawan BSI merasa nyaman dan betah dalam melakukan pekerjaannya. Serta berdasarkan hasil wawancara dari karyawan BSI kabupaten Brebes, bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja mereka. Dikarenakan dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat berkerja lebih fokus,

apalagi pasca *merger* dilakukan relokasi sehingga menempati daerah baru.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca *Merger*

Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,407 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,836 < t$ tabel $1,675$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Girsang (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori menurut Luthans (2006) dalam jurnal Jufrizen & Rahmadhani (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Berdasarkan hasil dari kuesioner karyawan BSI kabupaten Brebes, sebagian karyawan menyatakan bahwa budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia tidak berbeda jauh dari budaya organisasi yang ada di tempat mereka bekerja sebelumnya dan sebagian lainnya mengatakan bahwa perlu adanya penyesuaian terhadap budaya organisasi yang ada di BSI dikarenakan budaya organisasi yang ada masih terasa baru bagi sebagian karyawan. Serta berdasarkan hasil wawancara dari karyawan BSI kabupaten Brebes, bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja mereka. Dikarenakan budaya organisasi yang ada di BSI tidak berbeda jauh dari budaya organisasi tempat mereka bekerja sebelumnya.

4. Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca *Merger*

Hasil penelitian pada uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $59,764 > F$ tabel $2,79$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui analisis regresi linear berganda maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel penempatan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,535 > t$ tabel $1,675$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia pasca *merger*. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BSI, mengatakan bahwa penempatan kerja mempengaruhi kinerja. Dikarenakan penempatan kerja sesuai dengan pendidikan terakhir serta pengalaman kerja (untuk karyawan baru) dan sesuai dengan kinerja pada periode sebelumnya (untuk karyawan lama).
2. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,441 > t$ tabel $1,675$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BSI, mengatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Dikarenakan dengan lingkungan kerja yang kondusif akan membuat berkerja lebih fokus, apalagi pasca *merger* dilakukan relokasi sehingga menempati daerah baru.
3. Variabel budaya organisasi (X_3) memiliki nilai signifikansi $0,407 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,836 < t$ tabel $1,675$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*. Serta berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan BSI, mengatakan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja. Dikarenakan

budaya organisasi yang ada di BSI tidak berbeda jauh dari budaya organisasi tempat mereka bekerja sebelumnya.

4. Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $59,764 > F$ tabel $2,79$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan (simultan) variabel penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI pasca *merger*.

B. Saran

Berdasarkan pada hasil analisis pembahasan dan kesimpulan diatas, terdapat saran-saran yang dapat diberikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Bagi Pihak Bank Syariah Indonesia (BSI)
Diharapkan PT Bank Syariah Indonesia Tbk khususnya yang ada di kabupaten Brebes mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja dari para karyawannya dengan memperhatikan penempatan kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas dari karyawan/calon karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman juga nyaman dan mengupayakan agar budaya organisasi yang ada bisa diikuti oleh para karyawan. Karena pada hasil penelitian ini faktor penempatan kerja dan lingkungan kerjalah yang paling mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Lain
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan istilah dan indikator lainnya dalam penempatan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat memberikan wawasan baru dan berbeda kepada publik. Selain itu dapat menambah jumlah sampel penelitian, dan metode lain agar lebih representif contohnya menggunakan penelitian kualitatif.

3. Bagi Karyawan BSI

Saran yang diberikan peneliti kepada karyawan BSI yaitu agar mampu mempertahankan bahkan mampu meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mempercepat proses transisi pasca *merger* yang akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., & Wajdi, M. F. (2019). Penempatan Karyawan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Jamsostek Medan. *Jurnal Niagawan*, 8(2), 95-101.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 45–54.
- Andri, A., & Qusairi, A. (2022). Penempatan Pegawai Pemerintahan dalam Pandangan Islam. *YUDABBIRU JURNAL ADMINISTRASI NEGARA*, 4(2), 75-84.
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, Komitmen, Dan Budaya Organisasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Sumre1con Di Kota Balikpapan: Studi Kasus: PT. Sumre1con Di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301-309.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui knowledge sharing sebagai variabel intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144-156.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dewi, G. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kota Mojokerto. *JES (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 6(2), 98-112.
- Fauzi, M., & Kusumayadi, F. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. SKS Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(1), 01-11.
- Fithrie, S., Farwitawati, R., & Bate'e, A. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal Daya Saing*, 8(1), 62-69.

- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 4(2), 159-170.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 96-114.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243-260.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20-29.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi*. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Kurniasari, P., Ni'mah, A., & Hana, K. F. (2022). Analisis Sinkronisasi Budaya Kerja Sumber Daya Manusia Pada Bank Syariah Indonesia Setelah Merger. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 31-41.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115-134.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.

- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas Dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 27-36.
- Pratiwi, KIH, Madiarsa, IM, & Wati, NPS (2022). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Widya Amerta*, 8 (2), 135-146.
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rahayu, N. K. R. P., Widnyana, I. W., & Gunadi, I. G. N. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bonian, Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(5), 227-236.
- Ramadani, M., & Hadiani, N. N. (2022). Analisis Persepsi Konsumen Bank Syariah Indonesia (Studi pada Mahasiswa Universitas Serang Raya). *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA*, 1(2), 9-20.
- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 139.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rhb Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 146-166.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20-28.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26-30.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Media Lintas Indonesia Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(2), 127-139.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Yona, M., & Della Yulita, C. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Advantage Supply Chain Management (Scm) Cabang Batam. *BENING*, 6(1), 256-269.



Lampiran 1 – Instrumen Kuesioner

Kepada Yth. Responden

Karyawan BSI Kabupaten Brebes

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, berkenaan dengan penyelesaian skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)”. Saya:

Nama : Dina Mupasihin
NIM : 1917202175
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang saya ajukan. Penelitian ini tidak menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden, semua informasi akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Dina Mupasihin

ANGKET/KUESIONER

I. Identitas Responden

1. Nama/Inisial :
2. Alamat :

3. Umur : 20 s/d 25 tahun
 26 s/d 30 tahun
 31 s/d 35 tahun
 36 s/d 40 tahun
 41 s/d 45 tahun
 46 s/d 50 tahun
 > 50 tahun
4. Jenis Kelamin : Pria Wanita
5. Status Karyawan : Tetap Tidak Tetap
6. Pendidikan Terakhir : D3
 S1
 S2
 Lainnya:

II. Daftar Pertanyaan

Berikan tanda centang (√) pada pertanyaan-pertanyaan berikut yang berkaitan dengan Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes) sesuai dengan pilihan anda pada kolom berikut:

1. 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. 2 : Tidak Setuju (TS)
3. 3 : Netral (N)
4. 4 : Setuju (S)
5. 5 : Sangat Setuju (SS)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
A. VARIABEL PENEMPATAN KERJA (X₁)						
1.	Jabatan yang saya tempati saat ini sesuai dengan pendidikan terakhir saya					
2.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya					
3.	Saya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
4.	Saya memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan jabatan saya saat ini					
5.	Saya merasa sanggup mengemban peran dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan saya saat ini					
B. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)						
1.	Saya merasa nyaman dengan penerangan lampu diruang kerja					
2.	Terdapat <i>Air Conditioner/AC</i> yang membuat saya nyaman dalam bekerja					
3.	Ruangan saya bekerja bebas dari kebisingan					
4.	Saya merasa nyaman dengan warna ruangan kerja yang ada					
5.	Ruangan kerja saya memiliki ruang gerak yang nyaman					
6.	Saya merasa ruangan kerja saya aman dan tenang sehingga saya dapat memaksimalkan kemampuan dalam bekerja					
7.	Saya memiliki hubungan yang harmonis					

	dengan rekan kerja saya					
C. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X₃)						
1.	Saya merasa budaya organisasi kami mendorong ketekunan dalam bekerja					
2.	Saya merasa budaya organisasi kami menekankan pentingnya ketulusan dalam komunikasi					
3.	Saya merasa budaya organisasi kami mendorong kesabaran dalam menghadapi situasi sulit					
4.	Saya merasa budaya organisasi kami mendukung semangat kewirausahaan dalam mengejar peluang baru					
D. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan hasil yang berkualitas					
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya selalu mengecek ulang hasil pekerjaan saya agar tidak ada kesalahan					
4.	Saya selalu bertanggung jawab dengan pekerjaan saya dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan					

Lampiran 2 – Transkrip Wawancara

WAWANCARA PENELITIAN

Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Pasca Merger (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes)

Nama : Dina Mupasihin

NIM. : 1917202175

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

List Pertanyaan:

1. Bagaimana penempatan kerja Anda di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes pasca merger mempengaruhi kinerja Anda sebagai karyawan?
2. Bagaimana lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes pasca merger memengaruhi motivasi dan produktivitas Anda dalam bekerja?
3. Bagaimana budaya organisasi di Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes pasca merger memengaruhi perilaku dan sikap Anda sebagai karyawan?
4. Apakah Anda merasa adanya perubahan signifikan dalam tugas dan tanggung jawab Anda setelah merger Bank Syariah Indonesia?
5. Bagaimana perubahan dalam penempatan kerja Anda setelah merger berdampak pada hubungan kerja dengan rekan-rekan Anda?
6. Apakah Anda merasa lingkungan kerja yang ada setelah merger mendukung pertumbuhan dan pengembangan karir Anda?

7. Bagaimana budaya organisasi yang ada setelah merger memengaruhi tingkat kepuasan Anda sebagai karyawan?
8. Apakah Anda menganggap ada perbedaan dalam kebijakan atau praktik kerja setelah merger, dan bagaimana hal ini memengaruhi kinerja Anda?
9. Bagaimana Bank Syariah Indonesia Kabupaten Brebes mengelola perubahan pasca merger untuk memastikan karyawan tetap produktif dan berkomitmen?
10. Apakah Anda merasa bahwa faktor-faktor seperti penempatan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki dampak yang berbeda terhadap kinerja karyawan sebelum dan setelah merger?

Lampiran 3 – Data Penelitian

No Responden	Usia	Jenis Kelamin	Status Karyawan	Pendidikan Terakhir
1	21	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
2	22	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
3	22	Perempuan	Tidak Tetap	Lainnya
4	23	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
5	26	Perempuan	Tidak Tetap	S1
6	28	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
7	28	Perempuan	Tetap	S1
8	31	Laki-Laki	Tidak Tetap	D3
9	34	Laki-Laki	Tetap	D3
10	35	Perempuan	Tetap	S2
11	36	Laki-Laki	Tetap	D3
12	42	Laki-Laki	Tetap	S2
13	22	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
14	23	Perempuan	Tidak Tetap	Lainnya
15	23	Perempuan	Tidak Tetap	S1
16	27	Perempuan	Tidak Tetap	S1
17	28	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
18	29	Perempuan	Tetap	S2
19	33	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
20	34	Laki-Laki	Tidak Tetap	S2
21	34	Perempuan	Tetap	S1
22	36	Perempuan	Tetap	S1

23	37	Laki-Laki	Tetap	D3
24	38	Laki-Laki	Tetap	D3
25	38	Laki-Laki	Tetap	S2
26	41	Laki-Laki	Tetap	D3
27	46	Laki-Laki	Tetap	D3
28	22	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
29	24	Perempuan	Tidak Tetap	Lainnya
30	25	Perempuan	Tidak Tetap	S1
31	28	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
32	28	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
33	30	Perempuan	Tetap	S1
34	32	Laki-Laki	Tidak Tetap	S2
35	34	Laki-Laki	Tidak Tetap	D3
36	35	Laki-Laki	Tetap	S2
37	37	Laki-Laki	Tetap	D3
38	46	Laki-Laki	Tetap	D3
39	21	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
40	23	Perempuan	Tidak Tetap	Lainnya
41	23	Perempuan	Tidak Tetap	Lainnya
42	24	Perempuan	Tidak Tetap	S1
43	27	Laki-Laki	Tidak Tetap	Lainnya
44	28	Perempuan	Tidak Tetap	S1
45	28	Laki-Laki	Tetap	S2
46	33	Laki-Laki	Tidak Tetap	S1
47	33	Laki-Laki	Tetap	S2
48	36	Perempuan	Tetap	S1
49	36	Perempuan	Tetap	S1
50	38	Perempuan	Tetap	D3
51	40	Laki-Laki	Tetap	D3
52	42	Laki-Laki	Tetap	S2
53	42	Laki-Laki	Tetap	D3
54	47	Laki-Laki	Tetap	D3

Lampiran 4 – Hasil Tabulasi Variabel Penempatan Kerja (X₁)

No	PENEMPATAN KERJA					Total.X1	Rerata X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		
1	3	3	3	3	4	16	3,2
2	4	3	3	4	3	17	3,4
3	5	5	5	4	4	23	4,6
4	5	5	5	5	5	25	5
5	3	3	3	4	5	18	3,6
6	4	3	3	3	4	17	3,4

7	3	4	3	3	4	17	3,4
8	5	5	4	5	4	23	4,6
9	4	5	5	5	5	24	4,8
10	5	4	4	4	4	21	4,2
11	4	4	4	4	4	20	4
12	2	3	3	3	3	14	2,8
13	4	4	4	4	4	20	4
14	3	4	4	3	4	18	3,6
15	4	4	4	3	4	19	3,8
16	4	4	4	5	4	21	4,2
17	3	3	3	4	5	18	3,6
18	5	3	3	3	5	19	3,8
19	4	4	4	4	4	20	4
20	5	5	5	4	4	23	4,6
21	5	5	4	5	5	24	4,8
22	4	4	4	5	3	20	4
23	3	4	3	3	4	17	3,4
24	4	4	4	4	4	20	4
25	4	4	5	4	4	21	4,2
26	5	5	4	5	4	23	4,6
27	3	3	3	4	3	16	3,2
28	3	4	4	3	3	17	3,4
29	4	4	4	5	5	22	4,4
30	4	4	4	4	4	20	4
31	4	5	4	4	4	21	4,2
32	3	4	3	3	3	16	3,2
33	4	4	4	4	4	20	4
34	4	4	4	4	4	20	4
35	4	4	5	4	4	21	4,2
36	4	4	3	3	4	18	3,6
37	4	4	4	4	5	21	4,2
38	4	4	4	5	4	21	4,2
39	5	5	4	4	4	22	4,4
40	5	4	5	4	4	22	4,4
41	4	4	4	4	4	20	4
42	4	4	4	5	5	22	4,4
43	5	4	5	4	4	22	4,4
44	3	3	4	4	5	19	3,8
45	4	5	5	5	4	23	4,6
46	4	4	4	3	4	19	3,8
47	3	4	4	5	3	19	3,8



48	3	4	4	4	3	18	3,6
49	4	5	5	4	4	22	4,4
50	4	5	3	4	5	21	4,2
51	5	4	4	5	4	22	4,4
52	4	4	4	4	5	21	4,2
53	4	4	4	5	4	21	4,2
54	5	4	3	5	4	21	4,2

Lampiran 5 – Hasil Tabulasi Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

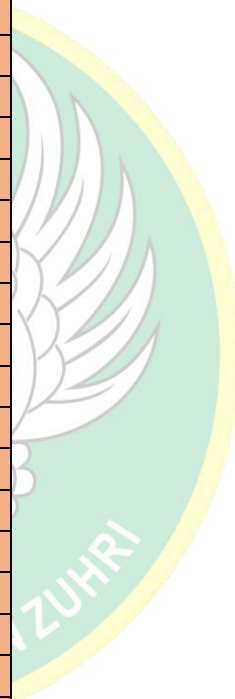
No	LINGKUNGAN KERJA							Total X ₂	Rerata X ₂
	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	X _{2.4}	X _{2.5}	X _{2.6}	X _{2.7}		
1	3	3	3	3	3	3	3	21	3
2	4	3	5	3	4	4	3	26	3,714286
3	4	4	4	5	5	5	5	32	4,571429
4	5	5	5	5	5	5	5	35	5
5	3	4	3	3	4	4	4	25	3,571429
6	4	3	2	3	3	3	3	21	3
7	3	3	4	3	4	4	3	24	3,428571
8	5	5	5	4	5	5	4	33	4,714286
9	5	4	5	5	5	4	4	32	4,571429
10	5	4	4	4	4	5	5	31	4,428571
11	4	4	4	3	4	4	4	27	3,857143
12	3	3	3	3	3	3	4	22	3,142857
13	5	4	4	4	4	4	4	29	4,142857
14	3	4	4	3	4	3	4	25	3,571429
15	4	4	4	5	4	4	4	29	4,142857
16	5	4	3	5	4	4	4	29	4,142857
17	4	3	3	3	3	4	4	24	3,428571
18	4	3	4	4	4	4	4	27	3,857143
19	5	4	4	4	4	5	4	30	4,285714
20	5	5	5	4	5	5	5	34	4,857143
21	5	5	5	5	5	5	5	35	5
22	4	3	4	4	4	4	4	27	3,857143
23	4	3	5	3	3	4	3	25	3,571429
24	5	4	3	4	3	5	4	28	4
25	4	4	4	4	4	4	4	28	4
26	5	5	5	5	5	5	5	35	5
27	3	4	3	4	2	3	3	22	3,142857
28	4	3	3	3	3	3	2	21	3

29	5	5	5	4	4	5	5	33	4,714286
30	4	4	4	3	5	4	4	28	4
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4
32	4	4	4	4	4	3	3	26	3,714286
33	4	4	3	4	4	4	4	27	3,857143
34	4	4	4	4	4	3	5	28	4
35	5	4	4	3	4	3	4	27	3,857143
36	4	4	4	3	4	4	4	27	3,857143
37	5	4	4	4	4	4	4	29	4,142857
38	4	4	4	4	3	4	4	27	3,857143
39	4	3	5	4	4	5	4	29	4,142857
40	4	5	5	5	4	4	5	32	4,571429
41	4	4	3	5	4	4	4	28	4
42	4	4	5	4	4	5	4	30	4,285714
43	4	5	5	4	5	4	4	31	4,428571
44	5	4	4	4	4	4	4	29	4,142857
45	4	4	5	4	4	4	4	29	4,142857
46	3	3	4	4	3	4	3	24	3,428571
47	4	4	3	3	4	4	4	26	3,714286
48	4	4	3	3	4	3	3	24	3,428571
49	4	4	5	5	4	5	4	31	4,428571
50	5	4	5	5	5	5	4	33	4,714286
51	3	4	3	4	3	3	3	23	3,285714
52	4	3	4	3	4	3	3	24	3,428571
53	4	3	4	4	4	5	4	28	4
54	5	5	5	4	4	4	4	31	4,428571

Lampiran 6 – Hasil Tabulasi Variabel Budaya Organisasi (X₃)

No	BUDAYA ORGANISASI				Total X3	Rerata X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4		
1	3	3	4	3	13	3,25
2	4	3	3	3	13	3,25
3	4	5	5	4	18	4,5
4	4	5	5	5	19	4,75
5	3	4	4	4	15	3,75
6	3	4	3	4	14	3,5
7	3	3	3	3	12	3
8	4	4	4	5	17	4,25
9	5	5	5	4	19	4,75

10	4	5	4	4	17	4,25
11	5	4	4	4	17	4,25
12	4	3	3	3	13	3,25
13	3	4	5	4	16	4
14	4	4	3	4	15	3,75
15	4	4	4	4	16	4
16	4	4	4	4	16	4
17	4	4	4	3	15	3,75
18	3	3	4	5	15	3,75
19	4	4	4	4	16	4
20	5	5	4	4	18	4,5
21	4	5	4	5	18	4,5
22	4	3	4	3	14	3,5
23	3	4	3	4	14	3,5
24	4	4	4	4	16	4
25	4	4	4	4	16	4
26	5	5	5	4	19	4,75
27	3	3	3	4	13	3,25
28	3	4	3	3	13	3,25
29	4	4	5	5	18	4,5
30	4	3	4	4	15	3,75
31	5	4	4	4	17	4,25
32	3	3	3	3	12	3
33	4	4	4	4	16	4
34	4	4	4	4	16	4
35	4	4	4	4	16	4
36	3	4	4	3	14	3,5
37	4	4	4	4	16	4
38	4	4	4	4	16	4
39	4	4	5	4	17	4,25
40	4	5	4	4	17	4,25
41	3	4	4	4	15	3,75
42	4	4	4	5	17	4,25
43	4	4	5	4	17	4,25
44	4	4	4	4	16	4
45	5	5	4	5	19	4,75
46	4	3	4	4	15	3,75
47	4	4	3	3	14	3,5
48	3	3	3	4	13	3,25
49	5	4	4	4	17	4,25
50	5	5	5	4	19	4,75



51	3	4	4	3	14	3,5
52	4	4	4	5	17	4,25
53	4	4	4	3	15	3,75
54	4	5	4	4	17	4,25

Lampiran 7 – Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KINERJA KARYAWAN					
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total Y	Rerata Y
1	4	3	4	3	14	3,5
2	4	4	3	3	14	3,5
3	4	5	5	4	18	4,5
4	5	5	5	5	20	5
5	4	4	4	4	16	4
6	3	4	3	4	14	3,5
7	4	3	4	4	15	3,75
8	5	4	5	5	19	4,75
9	5	5	5	4	19	4,75
10	4	4	4	4	16	4
11	4	4	4	4	16	4
12	4	4	3	3	14	3,5
13	3	4	4	4	15	3,75
14	4	4	3	4	15	3,75
15	4	4	4	5	17	4,25
16	4	5	4	4	17	4,25
17	4	4	4	4	16	4
18	4	4	5	4	17	4,25
19	5	4	4	4	17	4,25
20	5	5	5	5	20	5
21	5	5	4	5	19	4,75
22	4	3	4	4	15	3,75
23	4	4	4	4	16	4
24	4	5	4	5	18	4,5
25	4	4	4	4	16	4
26	5	5	4	4	18	4,5
27	3	3	3	4	13	3,25
28	3	4	3	3	13	3,25
29	4	4	5	5	18	4,5
30	4	4	4	4	16	4
31	4	4	4	4	16	4



32	3	4	4	4	15	3,75
33	4	4	4	4	16	4
34	4	4	5	4	17	4,25
35	4	5	4	4	17	4,25
36	3	4	4	4	15	3,75
37	5	4	4	5	18	4,5
38	4	4	4	4	16	4
39	5	4	5	4	18	4,5
40	4	5	4	5	18	4,5
41	4	4	4	4	16	4
42	4	4	4	5	17	4,25
43	4	4	5	4	17	4,25
44	4	5	4	4	17	4,25
45	5	4	4	5	18	4,5
46	4	3	4	4	15	3,75
47	4	4	3	4	15	3,75
48	4	4	3	4	15	3,75
49	4	4	4	4	16	4
50	5	4	4	4	17	4,25
51	4	4	4	4	16	4
52	4	4	4	4	16	4
53	4	4	4	5	17	4,25
54	4	5	4	5	18	4,5

Lampiran 8 – Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X₁)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Penempatan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,531**	,455**	,432**	,296*	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,030	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.2	Pearson Correlation	,531**	1	,595**	,416**	,137	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,323	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.3	Pearson Correlation	,455**	,595**	1	,405**	,106	,734**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,002	,444	,000
	N	54	54	54	54	54	54
X1.4	Pearson Correlation	,432**	,416**	,405**	1	,208	,717**

	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,002		,132		,000
	N	54	54	54	54	54		54
X1.5	Pearson Correlation	,296*	,137	,106	,208	1		,481**
	Sig. (2-tailed)	,030	,323	,444	,132			,000
	N	54	54	54	54	54		54
Penempatan Kerja	Pearson Correlation	,791**	,762**	,734**	,717**	,481**		1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	54	54	54	54	54		54
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Lampiran 9 – Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

		Correlations							Lingkungan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
X2.1	Pearson Correlation	1	,514**	,413**	,434**	,520**	,538**	,494**	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,001	,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	,514**	1	,441**	,501**	,552**	,377**	,633**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000	,005	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	,413**	,441**	1	,401**	,599**	,560**	,428**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001		,003	,000	,000	,001	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.4	Pearson Correlation	,434**	,501**	,401**	1	,421**	,529**	,533**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,003		,002	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.5	Pearson Correlation	,520**	,552**	,599**	,421**	1	,517**	,582**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.6	Pearson Correlation	,538**	,377**	,560**	,529**	,517**	1	,604**	,782**

	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,000	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
X2.7	Pearson Correlation	,494**	,633**	,428**	,533**	,582**	,604**	1	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,731**	,748**	,739**	,721**	,788**	,782**	,798**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54

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

Lampiran 10 – Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Budaya Organisasi
X3.1	Pearson Correlation	1	,508**	,426**	,271*	,738**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,047	,000
	N	54	54	54	54	54
X3.2	Pearson Correlation	,508**	1	,525**	,384**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,000
	N	54	54	54	54	54
X3.3	Pearson Correlation	,426**	,525**	1	,396**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,003	,000
	N	54	54	54	54	54
X3.4	Pearson Correlation	,271*	,384**	,396**	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	,047	,004	,003		,000
	N	54	54	54	54	54
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,738**	,810**	,778**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11 – Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,328*	,454**	,385**	,748**
	Sig. (2-tailed)		,015	,001	,004	,000
	N	54	54	54	54	54
Y.2	Pearson Correlation	,328*	1	,279*	,369**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,015		,041	,006	,000
	N	54	54	54	54	54
Y.3	Pearson Correlation	,454**	,279*	1	,400**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,001	,041		,003	,000
	N	54	54	54	54	54
Y.4	Pearson Correlation	,385**	,369**	,400**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,004	,006	,003		,000
	N	54	54	54	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	,748**	,676**	,744**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Lampiran 12 – Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,740	5

Lampiran 13 – Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,875	7

Lampiran 14 – Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	4

Lampiran 15 – Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	4

Lampiran 16 – Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,75679533
	Absolute	,066
Most Extreme Differences	Positive	,047
	Negative	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		,488
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 17 – Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,274	,942		4,538	,000		
	Penempatan Kerja	,253	,100	,368	2,535	,014	,207	4,832

Lingkungan Kerja	,192	,056	,440	3,441	,001	,267	3,747
Budaya Organisasi	,107	,128	,124	,836	,407	,198	5,063

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 18 – Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,636	,501		1,269	,210
	Penempatan Kerja	-,080	,053	-,450	-1,507	,138
	Lingkungan Kerja	,054	,030	,478	1,818	,075
	Budaya Organisasi	,005	,068	,024	,078	,938

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 19 – Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,274	,942		4,538	,000
	Penempatan Kerja	,253	,100	,368	2,535	,014
	Lingkungan Kerja	,192	,056	,440	3,441	,001
	Budaya Organisasi	,107	,128	,124	,836	,407

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 20 – Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884a	,782	,769	,77917

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja

Lampiran 21 – Hasil Uji Parsial/ Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,274	,942		4,538	,000
	Penempatan Kerja	,253	,100	,368	2,535	,014
	Lingkungan Kerja	,192	,056	,440	3,441	,001
	Budaya Organisasi	,107	,128	,124	,836	,407

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 22 – Hasil Uji Simultan/ Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,849	3	36,283	59,764	,000b
	Residual	30,355	50	,607		
	Total	139,204	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja



Lampiran 23 – Dokumentasi



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Dina Mupasihin
NIM : 1917202175
Tempat/ Tanggal Lahir : Brebes, 26 Juli 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Nama Ayah : Kastam
Nama Ibu : Ramunah
Alamat : Desa Sindangwangi RT/ RW 003/ 004,
Kecamatan Bantarkawung, Kabupaten
Brebes, Provinsi Jawa Tengah.
No. Handphone : 085780051193
Email : dmupasihin26@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SD : SD Negeri Sindangwangi 3
MTs : MTs Negeri Bangbayang
SMA : SMA Negeri 1 Bantarkawaung
Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Anggota PMII Rayon FEBI

D. Pengalaman Kerja/ Magang

1. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Brebes Bumiayu
(2022)

Purwokerto, 09 Desember 2023



Dina Mupasihin
NIM. 1917202175