

## Pengaruh Nilai Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja BSI

Luh Ratih<sup>1</sup>, Kurniawati<sup>2</sup>, Sahrial<sup>3</sup>

Program Studi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali

email: [luhratih16@gmail.com](mailto:luhratih16@gmail.com)<sup>1</sup>, [kurniawati213006@gmail.com](mailto:kurniawati213006@gmail.com)<sup>2</sup>,

[sahrialsyah.ss@gmail.com](mailto:sahrialsyah.ss@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstrak:** Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh nilai kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan BSI Cabang Denpasar, untuk mengetahui pengaruh budaya kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan BSI Cabang Denpasar, untuk mengetahui pengaruh nilai kerja islami dan budaya kerja islami secara bersamaan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan tehnik pengumpulan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji validitas dan reliabilitas, uji regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 26. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien variabel X1 nilai kerja islami sebesar 0,428 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$  sedangkan nilai koefisien variabel X2 budaya kerja islami sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara nilai kerja islami dan budaya kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata Kunci:** Nilai Kerja Islami, Budaya Kerja Islami, Produktivitas

**Abstract:** The purpose of the study was to determine the effect of Islamic work values on work productivity of BSI Denpasar Branch employees, to determine the effect of Islamic work values on work productivity of BSI Denpasar Branch employees, to determine the effect of Islamic work values and culture simultaneously on work productivity. This research uses quantitative research, with questionnaire data collection techniques. This study uses validity and reliability test analysis techniques, multiple regression testing using the SPSS 26 program. The results obtained that the coefficient value of the X1 variable Islamic work value is 0.428 with a significance value of  $0.037 < 0.05$  while the coefficient value of the X2 variable Islamic work culture is 0.425. with a significance value of  $0.034 < 0.05$ . These results indicate that there is an influence between Islamic work values and Islamic work culture on employee work productivity either partially or simultaneously.

**Keywords:** Value, Islamic Work Culture, Productivity

### 1. PENDAHULUAN

Perbankan syariah memiliki pengaruh yang besar dalam aktivitas perekonomian masyarakat. Alquran dan Hadis dijadikan pedoman bagi setiap aktivitas yang di dalamnya berisikan anjuran serta larangan yang mengatur umat muslim memberikan keselamatan di dunia dan akhirat. Halketerpaksaan dalam bekerja. Seorang karyawan juga harus sadar bahwa kehadiran tepat waktu, menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya secara tuntas, tidak menunda-nunda suatu pekerjaan sebagaimana firman Allah SWT pada Q.S. At-Taubah ayat 105, Artinya: Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Ini dapat mungkin terjadi dengan dukungan beberapa factor, salah satunya adalah disahkannya UU No.10 Tahun 1998 tentang Perbankan dan peraturan lain yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia. Dasar hukum perbankan syariah di Indonesia semakin kuat dan jumlah bank syariah meningkat secara signifikan. Nilai kerja yang perlu diterapkan dalam aktivitas diantaranya: ketika bekerja, niat utamanya adalah karena Allah SWT.

Lembaga keuangan syariah atau Bank Syariah Indonesia yang sudah diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021. Bank ini merupakan hasil penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu yang kini menjadi Bank Syariah milik HIMBARA (Himpunan Bank Milik Negara). PT. Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) Kantor Cabang Denpasar tepatnya di Jalan Bypass Ngurah Rai No. 27, Sanur, Denpasar Selatan menerapkan *Core Values atau BSI ONE Culture* sebagai kegiatan yang dilakukan secara rutin maupun tidak rutin yang merupakan bagian dari tujuan untuk mencapai sumber daya manusia yang produktif dan bersifat insani, yaitu AKHLAK yang dirumuskan oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). AKHLAK memiliki singkatan yaitu, amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. AKHLAK ini sudah mewakili unsur SIFAT dalam budaya kerja Islami, yaitu *shiddiq, istiqomah, fathanah, amanah, dan tabligh*.

Adanya Proses manajemen dalam pelayanan terhadap para nasabah dimana proses pelayanan harus memperhatikan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Hal inilah yang penting karena banyak keadaan yang menimbulkan masalah dalam pelayanan yang berpengaruh pada nilai-nilai kerja, seperti karyawan yang kurang ramah dalam pelayanan, sebagai akibat pelayanan yang tidak memuaskan. Masing-masing bagian khususnya *satpam, customer service, teller, dan loan service* yang tentunya mempunyai nilai kerja dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Dengan demikian, secara langsung akan dinilai oleh pihak manajemen terkait kinerja karyawan tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ‘“Bagaimana pengaruh nilai dan budaya kerja islami terhadap tingkat produktivitas kerja.”’

## 1.1 LANDASAN TEORI

### A. Nilai Kerja Islami

Menurut Wollack, nilai kerja dapat menggambarkan bagaimana sikap individu dalam pekerjaannya secara umum, bukan pada suatu spesifikasi pekerjaannya di sebuah perusahaan namun karyawan yang memiliki nilai kerja yang kuat dianggap lebih suka bekerja dan siap bekerja. Oleh karena itu nilai kerja sangat penting dimiliki setiap karyawan karena mempengaruhi performa kerjanya.

Indikator nilai kerja islami menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung adalah :

1. *Ash-Sholeh* artinya Baik dan Bermanfaat.
2. *Al-Itqan* artinya kemandirian.
3. *Al-Ihsan* artinya lebih baik.
4. *Al-Mujahadah* artinya optimal.
5. *Tanafus* dan *Taawun* artinya kompetisi dan tolong menolong.

### B. Budaya Kerja Islami

Merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan yang membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>4</sup>

Indikator Budaya kerja islami menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung adalah

1. *Shiddiq* artinya jujur.
2. *Istiqomah* artinya konsisten.
3. *Fathanah* artinya mengerti dan memahami segala hal yang menjadi kewajiban.
4. *Amanah* artinya bertanggung jawab.
5. *Tabligh* artinya mengajak dalam kebaikan.

#### **D. Bank Syariah**

Bank berdasarkan syariah Islam adalah lembaga perbankan yang menggunakan sistem bagi hasil dan imbalan lainnya sesuai dengan tuntunan syariah Islam, tidak menggunakan bunga.<sup>6</sup> Menurut undang-undang Nomor 10 Tahun

1998 dari perubahan undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang perbankan, disebutkan bahwa bank syariah adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.<sup>7</sup>

#### **Kerangka Berpikir**

#### **C. Produktivitas Kerja**

Menurut Edy Sutrisno, Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja per satuan waktu yaitu penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, Sehingga seseorang akan merasa tidak cepat puas.<sup>5</sup>

Indikator produktivitas kerja menurut Edy Sutrisno adalah :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu
6. Efisiensi

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni merupakan penelitian yang menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penatiran terhadap data, serta penampilan hasilnya atau membuat kesimpulan. Angka-angka tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden, yakni karyawan BSI Cabang Denpasar. Lalu membuat gambaran mengenai situasi menerangkan hubungan-hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, serta mendapatkan makna dari suatu masalah yang ingin dipecahkan.

### **2.2 Populasi dan Sample**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI Cabang Denpasar yang berjumlah 30 karyawan. Tingkat variasi populasi memberikan pengaruh dalam menentukan ukuran sampel. Sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sesuai dengan banyaknya karyawan BSI Cabang Denpasar yaitu 30 karyawan.

### **2.3 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data primer yang digunakan adalah Metode Angket memberikan data atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan responden merespon daftar pertanyaan tersebut. Selain itu peneliti juga memperoleh informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, seperti buku-buku, jurnal ilmiah selama observasi, dan dokumentasi berlangsung.

## 2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Uji Validitas yaitu bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ )= $n-1$  dimana ( $n$ ) adalah jumlah sampel penelitian. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.<sup>10</sup>
- b. Uji Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.  
Yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $>$  0.60.
- c. Statistik Deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya dalam membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.
- d. Uji Asumsi Klasik
  - Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data diperoleh berasal dari data yang berdistribusi secara normal atau tidak.<sup>13</sup>
  - Uji Multikolinieritas untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik.
  - Uji Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari parsial dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
- e. Uji Regresi Berganda digunakan untuk mengukur kekuatan dari dua variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara *variabel dependen* dengan *variabel independen*. Adapun rumus regresi linier berganda (*multiple linier regresion*) adalah  $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$
- f. Uji Hipotesis
  - Uji Parsial (t test) yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Jika  $H_a$  diterima: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha=0,05$ ).
  - Uji Simultan (F test) yaitu menunjukkan bagaimana pengaruh variabel secara bersama-sama. Sedangkan berdasarkan probabilitas,  $H_a$  akan diterima jika probabilitas kurang dari 0,05.
  - Uji Koefisien Korelasi  $R$  untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara variabel terkait dengan variabel bebas.<sup>15</sup>
  - Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antar pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) mempunyai nilai koefisien determinasi tinggi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Nilai Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BSI Cabang Denpasar.

Pada rumusan masalah penelitian yang pertama dapat dilihat dari uji regresi berganda dengan persamaan  $Y = 5,915 + 0,428X_1 + 0,425X_2 + e$ . Dengan nilai signifikansi  $X_1$  adalah

$0,037 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,190 > 2,045$  maka  $H_0$  ditolak. Dari persamaan regresi berganda tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa: nilai kerja islami ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk nilai korelasi  $X_1$  dan  $Y$  sebesar  $0,837$  dengan nilai  $p$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat hubungan yang sangat kuat (dengan arah positif) antara nilai kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai VIF variabel  $X_1$  sebesar  $4,339 < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk uji heterodestisitas nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,297 > 0,05$ , maka tidak terjadi heterodestisitas.

Indikator nilai kerja islami yang paling dominan adalah *ash-sholeh*, *al-ihsan*, dan *al-itqan* dengan total nilai 132. Sedangkan indikator yang paling rendah adalah *al-mujahadah* dengan total nilai 118 dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh berdasarkan total nilai kuesioner. BSI Cabang Denpasar dalam standar nilai kerja ternyata masih ada beberapa karyawan yang terlambat dan belum siap dalam segi penampilan, terlihat ketika mengikuti kegiatan rutin *morning briefing* pada pukul 07.30

WITA yang dilaksanakan secara online menggunakan *Zoom Meeting* sejak masa pandemi COVID-19. Hal ini yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh seluruh karyawan agar menjadikan karyawan yang berproduktivitas dan berkualitas. Sedangkan indikator produktivitas kerja karyawan yang paling dominan adalah semangat kerja dengan total nilai 130. Karyawan BSI Cabang Denpasar senantiasa mengembangkan diri dan menciptakan sikap semangat kerja sebagai karyawan. sedangkan indikator yang paling rendah adalah kemampuan (dalam pemberian tugas tidak sesuai dengan kemampuan) dengan total nilai 116. Di BSI Cabang Denpasar masih beberapa karyawan yang belum menguasai pekerjaannya sehingga masih perlu belajar kepada rekan kerja yang lebih berpengalaman. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Sedangkan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isra 2016, dengan hasil bahwa nilai-nilai Islam terhadap budaya kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo sudah terpenuhi dan terealisasi dengan baik. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu kurangnya penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja dan para pihak perusahaan baik pimpinan maupun karyawan biasa mengutamakan pekerjaan dibandingkan pengamalan nilai-nilai Islam.

## **2) Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BSI Cabang Denpasar.**

Pada rumusan masalah penelitian yang kedua dapat dilihat dari uji regresi berganda dengan persamaan  $Y = 5,915 + 0,428X_1 + 0,425X_2 + e$ . Dengan nilai signifikansi  $X_2$  adalah  $0,034 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Sedangkan untuk nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,233 > 2,045$  maka  $H_0$  ditolak. Dari persamaan regresi berganda tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa: budaya kerja islami ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Untuk nilai korelasi  $X_2$  dan  $Y$  sebesar  $0,838$  dengan nilai  $p$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat hubungan yang sangat kuat (dengan arah positif) antara budaya kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, nilai VIF variabel  $X_1$  sebesar  $4,339 < 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas. Untuk uji heterodestisitas nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0,401 > 0,05$ , maka tidak terjadi heterodestisitas.

Indikator budaya kerja islami yang paling dominan adalah *istiqomah*, *amanah* dan *tabligh* dengan total nilai 132, sedangkan indikator yang paling rendah adalah *shiddiq* dengan total nilai 119. Dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif yang diperoleh berdasarkan total nilai kuesioner. BSI Cabang Denpasar sudah menerapkan budaya kerja islami yaitu,

pada sifat *istiqomah* atau konsisten dalam melaksanakan doa bersama dengan pembacaan ayat suci Alquran beserta terjemahnya oleh karyawan secara bergantian melalui *Zoom Meeting* pada pukul 07.30

WITA. Hal yang perlu diperhatikan oleh seluruh karyawan adalah *shiddiq* atau kejujuran dalam bekerja, masih ada beberapa karyawan melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan urusan kantor di jam kerja.

Sedangkan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Jumalia 2016 pada Bank Syariah Mandiri Cirebon dengan hasil variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi  $0,005 < 0,050$  artinya  $H_0$  ditolak sedangkan variabel etos kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi  $0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  ditolak. Untuk nilai  $t$  hitung variabel budaya kerja lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $2,954 > 2,02439$  artinya  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai  $t$  hitung etos kerja islami lebih besar dari  $t$  tabel, yaitu  $3,974 > 2,02439$  artinya  $H_0$  ditolak. sehingga secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan etos kerja islami terhadap kinerja pada Bank Syariah Mandiri Cirebon.

### 3) Pengaruh Nilai Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BSI Cabang Denpasar.

Pada rumusan masalah penelitian yang ketiga untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan dapat dilihat pada hasil uji  $F$  pada tabel 4.14 yaitu variabel nilai kerja islami dan budaya kerja islami berpengaruh secara signifikan dengan hasil uji nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel yaitu  $39,851 > 3,350$  maka  $H_0$  ditolak. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi kurang dari nilai  $\alpha$  0,05. Berdasarkan uji normalitas dengan *kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai 0,137 dan *asympt.Sig.* sebesar 0,157 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Berdasarkan nilai  $R$ , dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 0,864 (sangat kuat). Sedangkan nilai  $r$  square sebesar 0,747 yang berarti pengaruh nilai dan budaya kerja islami berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. BSI Kantor Cabang Denpasar By Pass adalah sebesar 74,7% sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Sedangkan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Jumalia 2016 pada Bank Mandiri Syariah Cirebon dengan hasil secara simultan variabel budaya kerja dan etos kerja islami berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan  $F$  hitung sebesar 53,126. Dengan taraf signifikan 0,000  $r$  square sebesar 0,728 berarti besarnya pengaruh variabel budaya kerja dan etos kerja islami sebesar 72,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan tentang Pengaruh Nilai dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BSI Cabang Denpasar By Pass maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan uji  $t$  variabel Nilai Kerja Islami ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,037 < dari pada probabilitas 0,05. Nilai  $t$  hitung pada variabel ( $X_1$ ) menunjukkan angka 2,190 untuk variabel > dari pada  $t$  tabel 2,045. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Nilai Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel Budaya Kerja Islami ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar 0,034 < dari pada probabilitas 0,05. Nilai  $t$  hitung pada variabel ( $X_2$ ) menunjukkan angka 2,233 untuk variabel > dari pada  $t$  tabel 2,045. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Kerja Islami ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji f diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka secara simultan Nilai Kerja Islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) berpengaruh secara signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Saran Bagi BSI Cabang Denpasar adalah Bagi karyawan yang terlambat diatasi dengan diberikannya pin merah *sad expression* yang berisi kalimat “maaf saya datang terlambat” yang harus digunakan selama waktu bekerja. Sedangkan karyawan yang datang lebih awal akan diberikan pin biru *smile expression* Sehingga akan membuat karyawan lebih semangat hadir dalam kedisiplinan absensi yang merupakan nilai kerja mereka. Termasuk dalam budaya kerja islami yaitu kejujuran (shiddiq) masih ada karyawan yang melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan urusan kantor. Sehingga pihak perusahaan dapat memantau dan memberikan arahan berupa teguran kepada seluruh karyawan agar dapat menggunakan waktu secara efektif.

Bagi penelitian selanjutnya, Hendaknya mengganti variabel nilai kerja dalam islam menjadi etos kerja dalam pelayanan pada perbankan syariah untuk menambah variasi dalam penelitian atau juga dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan seperti sumber daya manusia (SDM).5.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin M, Aziz. 1992. *Mengembangkan Bank Islam di Indonesia*. Jakarta: Bangkit
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J., & Baron, R., A., 2003. *Behavior in Organization*. New jersey: Pearson Education
- Kasmadi dan Nia Siti Sunariah. 2018. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kementerian Agama RI. *Syamil Qur'an Terjemah Tafsir per Kata*. 2010. Bandung: Akademik Lembaga Studi Ulumul Qur'an/LSUQ.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini. 2011. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Wollack. S., Goodale, J., et.al., 1971. *Journal of Applied Psychology*. Development of the survey of work values