

## **Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat KCU Makassar**

Nurlia<sup>1\*</sup>, Sitti Fatimah<sup>2</sup>, Nasrullah bin Sapa<sup>3</sup>, Nuraeni Gani<sup>4</sup>, Asyraf Mustamin<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

\* E-mail Korespondensi: lianurlia665@gmail.com, siti.fatimah@uin-alauddin.ac.id, nasrullah.sapa@uin-alauddin.ac.id, hjnuraeni.gani@gmail.com, asyraf.mustamin@uin-alauddin.ac.id

### **Information Article**

*History Article*

*Submission: 20-03-2026*

*Revision: 31-03-2026*

*Published: 04-04-2026*

### **DOI Article:**

**10.24905/mlt.v6i1.382**

### **A B S T R A K**

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia mendorong adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada aspek kinerja karyawan. Namun, hasil observasi pada PT Bank Muamalat KCU Makassar menunjukkan masih terdapat kesenjangan antara target kinerja dan pencapaian aktual. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian pada faktor internal seperti budaya organisasi, etos kerja, serta efektivitas pelatihan yang diselenggarakan. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki kontribusi penting dalam membentuk motivasi, komitmen, serta kompetensi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat KCU Makassar. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah sampel 92 responden yang dipilih dari populasi karyawan. Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner, kemudian di-analisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS. Rumusan masalah difokuskan pada pengaruh parsial maupun simultan dari budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai-nilai yang mendukung integritas dan pelayanan prima terbukti memperkuat motivasi kerja. Etos kerja juga memberikan pengaruh signifikan, terutama melalui kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja yang mendorong peningkatan produktivitas. Sementara itu, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi nyata dalam memperluas kompetensi karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut saling mendukung dan bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Makassar.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Etos Kerja, Pelatihan, Kinerja

### **A B S T R A C T**

*The development of Islamic banking in Indonesia has driven improvements in the quality of human resources,*

### **Acknowledgment**

---

*particularly in employee performance. However, observations at PT Bank Muamalat KCU Makassar indicate a gap between performance targets and actual achievements. This situation indicates the need for attention to internal factors such as organizational culture, work ethic, and the effectiveness of training provided. These three factors are believed to play a significant role in shaping employee motivation, commitment, and competence, thereby enabling sustainable performance improvement. This study aims to analyze the influence of organizational culture, work ethic, and training on employee performance at PT Bank Muamalat KCU Makassar. The research approach used was quantitative, with a sample of 92 respondents selected from the employee population. Data were collected through a questionnaire instrument and then analyzed using SPSS software. The research problem formulation focused on the partial and simultaneous influence of organizational culture, work ethic, and training on improving employee performance. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, where values that support integrity and excellent service were proven to strengthen work motivation. Work ethic also had a significant influence, especially through discipline, responsibility, and work enthusiasm that encouraged increased productivity. Meanwhile, training relevant to job needs significantly contributes to expanding employee competencies. Simultaneously, these three variables support each other and collectively improve employee performance at PT Bank Muamalat KCU Makassar.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Ethic, Training, Performance*

---

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan bank syariah di Indonesia telah berlangsung selama lebih dari dua dekade sejak berdirinya Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama di tanah air. Menurut data yang dipublikasikan di situs Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2018, terjadi peningkatan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) dari sebelumnya 13 menjadi 14 BUS, seiring dengan konversi BPD NTB menjadi Bank NTB Syariah pada tahun tersebut (Sri Nurhayati dan Wasilah, 2019). Selain itu, tercatat ada 20 Unit Usaha Syariah (UUS) dan 167 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang beroperasi pada periode yang sama (Ilmi et al., 2020).

Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keber-hasilan suatu organisasi, terutama di sektor perbankan syariah yang meng-hadapi persaingan ketat. PT Bank Muamalat Indonesia, termasuk Kantor Cabang Utama (KCU) Makassar, sebagai salah satu pionir bank syariah di Indonesia, memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan keuangan berbasis prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks ini, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama untuk mempertahankan daya saing di pasar keuangan yang semakin kompetitif. Hal ini menuntut perhatian terhadap aspek budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan sebagai tiga pilar penting dalam membangun sumber daya manusia yang unggul.

Optimalisasi dalam melaksanakan kinerja bisa ditentukan dengan sistem pelatihan yang dilaksanakan pada perusahaan. Lismayanti et al., men-jelaskan pelatihan merupakan aktivitas mentraining karyawan baru atau karyawan lama, keahlian dasar yang mereka perlukan dalam melakukan tugas mereka. Pelatihan adalah sebuah upaya untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia pada bidang pekerjaan tertentu (Girsang et al., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang transformasional dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan etos kerja. Karena itu, penting untuk meng-eksplorasi bagaimana pelatihan yang tepat dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam budaya organisasi, sehingga karyawan merasa terinspirasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian oleh (Munawir, 2018) menekankan bahwa interpretasi agama dan budaya organisasi saling mempengaruhi dalam membentuk etos kerja karyawan.

Selain itu, etos kerja, yang mencakup nilai-nilai seperti keikhlasan, amanah, dan kerja keras sebagai bentuk ibadah, menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam mendukung produktivitas karyawan. Satar menemukan bahwa penerapan etos kerja memiliki korelasi positif dengan produktivitas karyawan di lingkungan perbankan syariah (Satar, 2022). Meski demikian, penerapan etos kerja ini sering menghadapi kendala akibat ketidaksesuaian antara teori dan praktik di lapangan, yang dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Allah swt., berfirman dalam QS. At-Taubah/9:105.

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

Terjemahnya:

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

kamu apa yang selama ini kamu kerjakan” (RI, 2019).

Dalam tafsirnya, Ibnu Katshir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan bahwa setiap amal perbuatan yang dilakukan seorang Muslim harus dilandasi dengan niat yang ikhlas dan sesuai dengan tuntunan Rasulullah saw. Rasulullah saw., juga mengajarkan etos kerja yang sangat tinggi. Merujuk pada tafsir diatas "dalam melakukan amal perbuatan, termasuk dalam bekerja, seorang Muslim harus memiliki niat yang ikhlas dan sesuai dengan tuntunan Rasulullah saw. Etos kerja yang tinggi dapat menjadi manifestasi dari niat yang ikhlas dan kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab".

Bank Muamalat KCU Makassar merupakan salah satu cabang dari PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan syariah. Cabang ini berlokasi di Makassar, Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan operasionalnya, keberhasilan Bank Muamalat KCU Makassar sangat bergantung pada kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Sebagai salah satu bank syariah terkemuka di Indonesia, Bank Muamalat KCU Makassar dihadapkan pada tuntutan untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi. Fenomena yang terjadi di bank Muamalat adalah menurunnya kinerja karyawan sebesar 6,52% pada tahun 2024 dari 13,04% pada tahun 2023. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kota Makassar:

**Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kota Makassar**

Penilaian kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	4	8,7	6	13,04	3	6,52
Cukup	36	78,26	36	78,26	34	73,91
Kurang	4	13,04	4	8,7	9	19,57
Total	46	100,00	46	100,00	46	100,00

Sumber: PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kota Makassar

Berdasarkan tabel 1 pada tahun 2022 sebanyak 4 orang karyawan (8,7%) yang mendapat nilai baik, 36 orang karyawan (78,26%) mendapat nilai cukup, dan 4 orang karyawan (13,04%) mendapatkan nilai kurang. Penurunan kinerja karyawan, yaitu hanya 3 orang karyawan (6,52%) yang mendapat nilai baik dibanding tahun 2023 sebanyak 6 orang (13,04%). Penilaian kinerja cukup menurun dari 36 orang (78,26%) menjadi 34 orang (73,91%). Penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 4 orang (8,7%) pada tahun 2024

menjadi 9 orang (19,57%) di tahun 2023. Jadi pencapaian kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kota Makassar ber-dasarkan wawancara dengan staff dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan staff PT Bank Muamalat Indonesia KCU Kota Makassar salah satu indikasi menurunnya kualitas kinerja karyawan karena adanya keluhan atau klaim yang datang dari nasabah. Keluhan tersebut antara lain: nasabah harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank. Meskipun telah diterapkan berbagai program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, masih terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini tercermin dari hasil evaluasi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara target kinerja yang ditetapkan dengan pencapaian aktual karyawan. Beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap permasalahan ini antara lain budaya organisasi, etos kerja, dan efektivitas pelatihan yang diberikan. Dalam perspektif Islam, setiap pekerjaan harus dijalankan dengan amanah dan itqan (profesional serta tuntas). Kualitas pelayanan bank juga mencerminkan prinsip ihsan dalam bekerja. Allah swt. berfirman dalam QS. An-Nahl/16:90:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.

Menurut Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menegaskan bahwa adil dan ihsan harus menjadi prinsip utama dalam segala bentuk hubungan, termasuk pelayan-an kepada orang lain. Dalam konteks organisasi, pelayanan yang lamban dan kurang responsif mencerminkan ketidaksi-larasan dengan perintah Allah untuk berlaku adil dan memberikan yang terbaik (ihsan) kepada orang lain (M. Q. Shihab, 2002d).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan saling berinteraksi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar. Hasil penelitian di-harapkan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen untuk merancang program pelatihan yang efektif dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai Islami. Penelitian ini penting untuk mengkaji peng-aruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen dapat merumuskan strategi penge-lolaan SDM yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Ketiga variabel ini saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengacu pada metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dengan menggunakan populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya di-lakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen peneliti-an, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Muamalat KCU Makassar. Penulis memilih lokasi tersebut berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan sebelumnya kepada karyawan *banking staff* PT Bank Muamalat KCU Makassar, hasil observasi ditemukan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja. Adapun populasi yang men-jadi objek penelitian dalam skripsi ini adalah seluruh kaeryawan di PT Bank Muamalat KCU Makassar yang berjumlah 120 Karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus Slovin dan didapatkan jumlah responden yang diperlukan adalah 92 orang

Waktu penelitian dimulai pada Bulan Juni 2025, dengan estimasi waktu pelaksanaan selama 2 Bulan. Penelitian ini akan dilaksanakan selama periode tersebut untuk memperoleh data yang relevan terkait dengan topik yang diteliti. Waktu penelitian dipilih berdasarkan kesesuaian dengan kegiatan operasional bank dan ketersediaan data yang diperlukan, serta untuk menghindari gangguan terhadap aktivitas operasional rutin bank. Analisis yang digunakan yaitu Regresi Linear Berganda

## **HASIL**

Pada penelitian ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan hasil seluruh pertanyaan kuesioner valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan uji asumsi klasik. Sementara itu pada uji asumsi klasik baik pada uji normalitas, uji multilokinearitas, uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil bahwa model lolos uji dan dapat dinajutkan juga pada uji analisis regresi linear berganda.

### **Analisis Regresi Berganda**

Analaisis Regresi berganda adalah teknik statistik yang secara bersamaan mengem-bangkan hubungan matematis antara dua atau lebih variabel independen dan variabel depen-den.

**Tabel 2. Uji Analisis Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.801	3.549		1.635	.106
Budaya Organisasi	.181	.067	.135	1.195	.005
Etos Kerja	.146	.065	.251	2.255	.007
Pelatihan	.316	.044	.185	2.805	.003

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: data diolah (2025)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 5,801 + 0,181(X_1) + 0,146(X_2) + 0,316(X_3) + 3,549(\varepsilon)$$

Keterangan:

Y = Variabel terkait (Penggunaan Produk Bank Syariah)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Variabel bebas

$X_2$  = Variabel bebas

$X_3$  = Variabel Bebas

$\varepsilon$  = Standar eror

- 1) Koefisien sebesar 5,801 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kinerja Karyawan adalah 5,801.
- 2) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,181 menyatakan bahwa setiap pe-nambahan 1% nilai budaya organisasi, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,181.
- 3) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,146 menyatakan bahwa setiap pe-nambahan 1% nilai etos kerja, maka nilai Kinerja Karyawan ber-tambah sebesar 0,146.
- 4) Koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,316 menyatakan bahwa setiap pe-nambahan 1% nilai pelatihan, maka nilai Kinerja Karyawan ber-tambah sebesar 0,316.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi

tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

**Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 <sup>a</sup>	.598	.575	1.788

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

b. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,598 atau 59,8 %. Arti dari koefisien ini adalah k budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 59,8%. Sedangkan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji T (Uji Partial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program komputer pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. Adapun hasil yang telah diolah adalah:

**Tabel 4. Uji T (Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.535	6.240		1.368	.175
1 Budaya Organisasi	.273	.119	.224	2.302	.004
Etos Kerja	.413	.114	.350	3.631	.002
Pelatihan	.152	.078	.179	2.958	.003

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disusun, diantaranya :

- 1) Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel ( $X_1$ ) budaya organisasi sebesar  $2,302 \geq t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi ber-pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

- 2) Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel ( $X_2$ ) etos kerja sebesar  $3,631 \geq t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan nilai signifikan : Dari tabel Coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung}$  Variabel ( $X_3$ ) pelatihan sebesar  $2,958 \geq t_{tabel} 1,987$  dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (menerima  $H_a$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikan  $F < 0.05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 96). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	119.715	3	39.905	12.481	.000 <sup>b</sup>	
Residual	281.362	88	3.197			
Total	401.076	91				

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F model pertama pada tabel diatas, maka nilai  $f_{hitung}$  sebesar 12,481 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi  $0,000$  atau  $< 0,05$ , maka secara simultan variabel ialah budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Hipotesis**

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
$H_1$	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Diterima
$H_2$	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Diterima
$H_3$	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Diterima

Hipotesis	Pernyataan	Hasil
H <sub>4</sub>	Budaya Organisasi, etos kerja, dan pe-latihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Hipotesis Diterima

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan ke-biasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku serta berinteraksi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge, budaya organisasi berfungsi sebagai sistem makna ber-sama yang dianut anggota organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Budaya yang kuat mampu mempengaruhi sikap, motivasi, serta kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan pengujian pada uji T, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis diterima.

Hasil kuantitatif tersebut diperkuat dengan hasil observasi di lapangan, di mana data kuesioner menunjukkan sebagian besar karyawan menilai bahwa nilai-nilai organisasi yang ditekankan perusahaan, seperti kerja sama tim, pelayanan berbasis syariah, integritas, dan disiplin, mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Nilai kerja sama tim tampak nyata dalam pernyataan salah satu karyawan *customer service* yang mengungkapkan bahwa saat antrean nasabah membludak, staf dari bagian *back office* sering turun tangan untuk membantu sehingga pelayanan tidak terhambat. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kebersamaan benar-benar diterapkan, bukan hanya slogan.

Pelayanan berbasis syariah juga tercermin dari testimoni seorang manajer pembiayaan yang menegaskan bahwa setiap transaksi selalu dipastikan sesuai dengan prinsip syariah, sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga amanah dan kepercayaan nasabah. Integritas pun diakui oleh karyawan bagian teller yang mengatakan bahwa transparansi dalam transaksi menjadi hal mutlak, karena menyangkut kepercayaan masyarakat terhadap bank syariah. Sementara itu, disiplin kerja terlihat dari hasil wawancara dengan supervisor operasional yang menyatakan bahwa keteraturan karyawan dalam mengikuti briefing pagi membuat koordinasi lebih mudah dan mengurangi kesalahan administratif. Fakta-fakta ini memperkuat temuan kuantitatif bahwa budaya organisasi yang

dihidupi sehari-hari telah membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan efektivitas, dan mendorong kinerja karyawan secara signifikan.

Secara empiris, temuan ini memperlihatkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, misalnya melalui kedisiplinan kerja, keterbukaan komunikasi, semangat kebersamaan, serta orientasi terhadap inovasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas, kualitas pelayanan, maupun tanggung jawab pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, budaya organisasi dapat dimaknai sebagai sistem nilai Islami yang terinternalisasi dalam lingkungan kerja sehingga membentuk perilaku individu dan kelompok yang sejalan dengan syariat. Hal ini sangat penting karena organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target duniawi, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai akhlak mulia yang membawa keberkahan. Alquran menegaskan pentingnya nilai kebersamaan dalam menegakkan kebaikan dan mencegah kemungkaran. Nilai ini menjadi fondasi budaya Islami yang harus melekat pada setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis dan perbankan syariah. Salah satu ayat yang menekankan hal tersebut terdapat dalam QS. Ali ‘Imran/3:104.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Terjemahnya:

Hendaklah ada di antara kamu segolongan orang yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh (berbuat) yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar. Mereka itulah orang-orang yang beruntung (RI, 2019).

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini mengandung perintah agar ada sekelompok orang yang secara konsisten menyeru manusia kepada kebaikan (*al-khayr*), yaitu Islam, dan menyuruh kepada segala hal yang makruf serta mencegah dari segala bentuk kemungkaran. Hal ini menjadi dasar terbentuknya masyarakat yang ideal, di mana nilai-nilai kebaikan tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga dijadikan norma bersama. Sementara Tafsir Al-Muyassar menekankan bahwa tugas menyeru kepada kebaikan dan mencegah kemungkaran merupakan faktor yang mengantarkan manusia pada keberuntungan, baik di dunia maupun di akhirat.

Dalam budaya organisasi, merujuk pada tafsir diatas dapat diintegrasikan bahwa organisasi seharusnya membangun sistem nilai yang mengarahkan seluruh anggotanya kepada kebaikan, kejujuran, tanggung jawab, serta menjauhi segala bentuk penyimpangan dan kemungkaran, seperti kecurangan, ke-malasan, dan penyalahgunaan wewenang. Penerapan

budaya organisasi Islami bukan hanya menciptakan suasana kerja yang produktif, tetapi juga me-nyumbuhkan integritas spiritual dalam setiap aktivitas kerja. Dengan demikian, budaya organisasi di lembaga keuangan syariah, seperti PT Bank Muamalat KCU Makassar, akan menjadi sarana dakwah internal yang mendorong ter-ciptanya kinerja yang unggul sekaligus bernilai ibadah.

Dalam perspektif Islam, budaya organisasi di Bank Muamalat menjadi sarana internalisasi nilai amanah, keikhlasan, profesionalisme (itqan), dan ihsan dalam bekerja, di mana amanah tercermin dalam tanggung jawab karyawan menjaga kepercayaan nasabah dan menjalankan tugas sesuai prinsip syariah, keikhlasan mendorong karyawan bekerja dengan niat ibadah dan komitmen yang tinggi, profesionalisme (itqan) diwujudkan melalui ke-telitian, kompetensi, dan kualitas hasil kerja, serta ihsan tercermin dalam upaya memberikan pelayanan terbaik melebihi standar yang ditetapkan. Dengan terinternalisasinya nilai-nilai tersebut dalam budaya organisasi, karyawan memiliki motivasi, kedisiplinan, dan komitmen yang lebih kuat sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan secara ber-kelanjut-an di PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, ditemukan bahwa budaya organisasi yang ada di PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi yang terbuka, dan pembelajaran ber-kelanjutan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang me-nyatakan bahwa perilaku seseorang, dalam hal ini kinerja karyawan, dipeng-aruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan.

Sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) men-cerminkan pandangan karyawan terhadap budaya organisasi yang ada, di-mana budaya yang positif, seperti yang diterapkan di PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar, berpengaruh besar terhadap sikap karyawan terhadap pe-kerjaan mereka. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai pelayanan prima, integritas, dan kolaborasi menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja tinggi, yang memperlihatkan bahwa sikap positif terhadap budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja individu. Selain itu, norma subjektif yang terbentuk dalam budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang diajarkan dan diinternalisasikan oleh pimpinan, mempengaruhi keputus-an karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh norma sosial dalam organisasi

mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sesuai dengan TPB yang menekankan bahwa norma sosial dapat memotivasi individu untuk bertindak sesuai harapan organisasi. Terakhir, kontrol perilaku yang dirasakan, salah satu komponen dalam TPB, terkait dengan seberapa besar karyawan merasa memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi yang memberikan pelatihan yang tepat, pengakuan atas pencapaian, serta peluang untuk berkembang meningkatkan kontrol perilaku karyawan, karena mereka merasa lebih mampu untuk berperforma tinggi, yang sejalan dengan konsep TPB yang menunjukkan bahwa kontrol perilaku yang dirasakan berhubungan langsung dengan kemampuan individu untuk bertindak sesuai dengan harapan organisasi.

Dibandingkan dengan studi terdahulu yang relevan, seperti penelitian oleh Reza et al., tahun 2021 yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten (Reza dan Silalahi, 2021). Penelitian Apriansyah juga menemukan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja karyawan di PT Indotex Indonesia Di Tangerang (Apriansyah, 2020). Karena itu, penelitian ini mendukung hasil-hasil studi sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Umi Nadhiroh et al., pada tahun 2022, yang berjudul “*Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri*” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung namun secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nadhiroh et al., 2022).

Perbedaan hasil penelitian ini dengan temuan (Nadhiroh et al., 2022), dikarenakan perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, dan implementasi budaya organisasi. Pada penelitian (Nadhiroh et al., 2022) budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karena pengaruhnya baru terlihat bila didukung lingkungan kerja yang kondusif sebagai variabel moderasi. Sebaliknya, pada PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar, budaya organisasi yang berbasis nilai syariah seperti disiplin, kerja sama tim, integritas dan pelayanan Islami telah terinternalisasi dan diterapkan konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga mampu memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan tanpa bergantung pada variabel moderasi lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan meng-identifikasi bahwa meskipun budaya organisasi memainkan peran utama, faktor-faktor eksternal yang mendukung budaya tersebut juga penting untuk memperkuat kinerja karyawan. Karena itu, selain menumbuhkan budaya yang baik, bank juga perlu mengembangkan sistem yang mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan kerja mereka.

Hasil penelitian ini memberikan insight bagi manajemen PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar, untuk terus memperkuat budaya organisasi seperti melalui peningkatan komunikasi internal, penguatan nilai-nilai integritas, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang secara profesional. Dengan menciptakan budaya yang inklusif dan berbasis pada pe-layanan prima, bank dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhir-nya akan berdampak positif pada pelayanan pelanggan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini menguatkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menekankan pentingnya sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan dalam mempengaruhi perilaku individu. Penelitian ini juga mem-perkaya teori tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini juga menambah pemahaman tentang bagaimana aspek budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan perilaku individu di dalam organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi me-mainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, keberhasilan implementasi budaya tersebut sangat bergantung pada faktor-faktor pen-dukung lainnya, seperti pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada adanya budaya organisasi yang kuat, tetapi juga pada pe-nerapan kebijakan dan strategi-strategi manajerial yang mendukung budaya tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar. Dengan memahami peng-aruh budaya organisasi yang positif, bank dapat lebih efektif dalam merancang kebijakan internal yang mendukung kinerja tinggi, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Karena itu, penting bagi manajemen untuk fokus pada pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang baik untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal.

## **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar**

Etos kerja adalah sikap, pandangan, dan keyakinan yang mendasari perilaku kerja seseorang. Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total terhadap paradigma kerja. Etos kerja yang tinggi akan men-dorong kedisiplinan, tanggung jawab, serta motivasi untuk bekerja optimal. Berdasarkan pengujian pada uji T, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Secara empiris, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa karyawan dengan etos kerja tinggi, ditandai dengan sikap disiplin, tanggung jawab, kerja keras, integritas, dan komitmen, memiliki kinerja lebih baik, baik dalam hal kualitas pelayanan, produktivitas kerja, maupun kepuasan nasabah.

Data kuesioner memperlihatkan bahwa sebagian besar responden me-nilai semangat kerja, tanggung jawab, serta komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi faktor penting dalam menunjang kinerja, dan temuan ini diperkuat dengan hasil observasi di lapangan. Observasi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi kerja tinggi, terlihat dari kesediaan mereka untuk lembur atau menuntaskan pekerjaan meskipun jam kerja telah berakhir sebagai wujud tanggung jawab terhadap tugas.

Wawancara dengan manajemen juga mengungkapkan bahwa karyawan menunjukkan ketekunan dalam mencapai target pembiayaan maupun layanan, misalnya staf pembiayaan yang tidak hanya menunggu nasabah datang tetapi aktif melakukan pendekatan ke calon nasabah baru. Etos kerja juga tercermin dari sikap profesional karyawan dalam menghadapi antrian panjang, di mana mereka tetap melayani dengan sabar, ramah, dan tidak terburu-buru agar kualitas pelayanan tetap terjaga. Selain itu, ketika muncul kendala sistem atau keluhan nasabah, beberapa karyawan mengambil inisiatif memberikan solusi awal tanpa harus menunggu instruksi atasan, yang me-nunjukkan adanya etos kerja proaktif dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

Etos kerja dalam pandangan Islam bukan hanya persoalan duniawi, tetapi juga bernilai ibadah karena setiap usaha yang dilakukan dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab akan dicatat sebagai amal shalih. Islam menempat-kan kerja sebagai bagian dari ikhtiar manusia dalam memenuhi kebutuhan hidup sekaligus sarana untuk mengabdikan kepada Allah swt. Karena itu, dorong-an untuk bekerja sungguh-sungguh dan mencari rezeki halal banyak ditegas-kan

dalam Alquran. Salah satu ayat yang menekankan pentingnya usaha manusia dalam bekerja dan memanfaatkan bumi sebagai sumber penghidupan terdapat dalam QS. Al-Mulk/67:15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Terjemahnya:

Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah di-manfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagi-an dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) di-bangkitkan (RI, 2019).

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini menjelaskan bahwa Allah swt., menjadikan bumi agar mudah dimanfaatkan oleh manusia, baik untuk di-tanami, ditempati, maupun dilalui, sehingga manusia diperintahkan untuk bertebaran di muka bumi guna mencari rezeki dari-Nya. *Tafsir Ibnu Katsir* menambahkan bahwa ‘perintah berjalanlah di segala penjurunya’ ialah isyarat bagi manusia untuk bekerja keras, berusaha, dan memanfaatkan segala fasilitas yang Allah swt., sediakan, tetapi tetap dengan kesadaran bahwa pada akhirnya manusia akan kembali kepada Allah swt., untuk mempertanggung-jawabkan amalnya.

Merujuk pada tafsir diatas ditegaskan bahwa bekerja mencari nafkah halal merupakan kewajiban yang melekat pada setiap Muslim. Etos kerja Islami yang tercermin dari semangat, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja Islami akan memandang pekerjaannya bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi juga ibadah yang bernilai di sisi Allah swt. Dengan demikian, etos kerja yang tinggi akan mendorong produktivitas dan meningkatkan kinerja, sekaligus menjadi wujud ketaatan kepada Allah yang memerintahkan manusia untuk berusaha di muka bumi.

Dalam perspektif Islam, etos kerja tidak hanya dimaknai sebagai kesungguhan dalam bekerja, tetapi juga sebagai perwujudan nilai amanah, keikhlasan, profesionalisme (itqan), dan ihsan. Nilai amanah tercermin dalam komitmen karyawan menjalankan tugas sesuai ketentuan dan menjaga ke-percayaan nasabah, sementara keikhlasan mendorong karyawan bekerja dengan niat ibadah sehingga menghasilkan kinerja yang konsisten dan ber-orientasi pada kualitas. Profesionalisme (itqan) tercermin dalam ketelitian, ke-tepatan, dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal, sedangkan ihsan mendorong karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik melebihi standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, ditemukan bahwa etos kerja yang tinggi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Etos kerja yang mencakup sikap disiplin, tanggung jawab, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan, berkontribusi

pada peningkatan kualitas kerja dan pencapaian target yang diinginkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menjelaskan bahwa perilaku individu, termasuk kinerja, dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan.

Salah satu komponen utama dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah sikap terhadap perilaku, yang mengacu pada pandangan individu terhadap suatu tindakan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dipengaruhi oleh etos kerja yang mereka miliki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan mereka, yang berimbas pada peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki disiplin, rasa tanggung jawab, dan motivasi tinggi terhadap pekerjaannya lebih cenderung untuk berperilaku produktif, yang meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa memiliki keterampilan yang memadai, didukung oleh pelatihan yang baik, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, merasa lebih mampu untuk mencapai target dan meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja yang tinggi memperkuat persepsi karyawan tentang kemampuan mereka untuk sukses dalam pekerjaan, yang pada akhirnya memperkuat kinerja mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ampauleng pada tahun 2023 yang menemukan bahwa etos kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar (Ampauleng, 2023). Arie Saputra et al., pada tahun 2023 juga menunjukkan bahwa etos kerja yang mencakup kedisiplinan dan tanggung jawab berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Aries Saputra et al., 2023). Temuan ini menegaskan bahwa etos kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

Hasil penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anas Nuruzzaman pada tahun 2022, yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs Emc Alam Sutera Tangerang Selatan*”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Nuruzzaman, 2023).

Pada penelitian (Nuruzzaman, 2023), etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor lain seperti pelatihan dan motivasi, sementara etos kerja belum menjadi faktor dominan yang mendorong pencapaian target di RS EMC Alam Sutera. Sebaliknya, pada PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar,

etos kerja justru memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karena karyawan terbiasa menunjukkan semangat, tanggung jawab, profesionalisme, serta inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang berlandaskan nilai-nilai syariah. Etos kerja ini telah terinternalisasi dalam perilaku sehari-hari, seperti kesediaan lembur, ketekunan dalam mencapai target, serta sikap sabar dan ramah melayani nasabah, sehingga berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, perbedaan ini muncul karena tingkat penerapan etos kerja di Bank Muamalat lebih kuat dan konsisten dibandingkan konteks penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara lebih menyeluruh, bank perlu memastikan bahwa etos kerja yang baik didukung oleh kebijakan yang memotivasi dan menghargai pencapaian karyawan. Bank perlu merancang program yang mendukung pengembangan etos kerja, seperti melalui pelatihan, penghargaan, dan pemberian tantangan yang sesuai. Dengan membangun etos kerja yang tinggi, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini menguatkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), dengan menunjukkan bahwa etos kerja yang baik mempengaruhi sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini juga memberikan bukti bahwa TPB dapat diterapkan dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan menunjukkan hubungan antara etos kerja dan kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu, untuk mencapai hasil yang optimal, manajemen PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar perlu berfokus pada pengembangan etos kerja karyawan dengan mengintegrasikan aspek-aspek kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan dalam budaya organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa etos kerja yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi bank untuk terus memperkuat etos kerja dengan menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki etos kerja yang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berkelanjutan, yang akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat KCU Kota Makassar**

Pelatihan adalah suatu proses sistematis untuk meningkatkan ke-terampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan agar lebih kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Rivai, pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang sesuai dengan standar yang ditentukan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Berdasarkan peng-ujian pada uji T, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

Data kuesioner menunjukkan mayoritas responden menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan pemahaman mereka terhadap prosedur kerja, penggunaan sistem perbankan, serta ke-terampilan pelayanan nasabah, dan temuan ini selaras dengan hasil observasi di lapangan. Observasi memperlihatkan bahwa setelah mengikuti pelatihan sistem core banking terbaru, karyawan *front office* menjadi lebih terampil dalam menggunakan aplikasi perbankan sehingga transaksi dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan akurat. Wawancara dengan nasabah juga meng-ungkapkan bahwa pelayanan karyawan kini lebih ramah, komunikatif, dan informatif sebagai dampak dari pelatihan layanan prima (*service excellence*) yang rutin diberikan perusahaan. Manajemen menambahkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri karyawan saat menghadapi nasabah, membuat mereka lebih siap dan kompeten, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun tim.

Secara empiris, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sering dan berkualitas pelatihan yang diberikan, misalnya pelatihan keterampilan teknis, pelayanan nasabah, literasi digital perbankan syariah, serta peng-embangan soft skills, semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan. Hal ini terlihat dari peningkatan produktivitas, kecepatan pelayanan, serta ke-tepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pelatihan yang diberikan di Bank Muamalat disesuaikan dengan peran dan fungsi masing-masing bagian. Bagi *security*, pelatihan yang diberikan antara lain pelatihan pengamanan perbankan, pelayanan prima (*service excellence*), penanganan risiko keamanan, serta pemahaman dasar prinsip syariah dalam pelayanan nasabah, yang berperan menjaga keamanan kantor sekaligus memberikan rasa aman dan kenyamanan kepada nasabah. *Office boy* mendapatkan

pelatihan terkait kebersihan dan kerapian lingkungan kerja, etika kerja, kedisiplinan, serta pelayanan internal, yang berperan mendukung kelancaran operasional kantor dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan operasional dan layanan seperti *customer service*, *teller*, dan bagian pembiayaan memperoleh pelatihan teknis perbankan syariah, sistem operasional perbankan, layanan nasabah, manajemen risiko, serta pelatihan kepatuhan syariah (*sharia compliance*), yang berperan langsung dalam pelayanan dan pencapaian target organisasi. Pelatihan-pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis dan profesionalisme (itqan), tetapi juga menanamkan nilai amanah dalam pengelolaan dana dan pelayanan nasabah, keikhlasan dalam bekerja sesuai prinsip ibadah, serta ihsan dalam memberikan pelayanan terbaik.

Pelatihan dalam organisasi merupakan sarana penting untuk me-ningkatkan kemampuan, keterampilan, dan wawasan karyawan agar dapat bekerja secara lebih efektif. Melalui pelatihan, seorang karyawan tidak hanya memperoleh keahlian teknis, tetapi juga membangun sikap profesional dan kesiapan menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam perspektif Islam, menuntut ilmu dan meningkatkan kompetensi dipandang sebagai amal yang sangat mulia, karena ilmu menjadi dasar bagi setiap amal perbuatan yang bernilai ibadah. Sebab itu, pelatihan karyawan dapat dipandang sebagai bagian dari proses menuntut ilmu yang sejalan dengan perintah Allah swt. Salah satu ayat Alquran yang menekankan kemuliaan ilmu dan orang-orang yang berilmu terdapat dalam QS. Al-Mujadilah/58:11.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Beri-lah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan (RI, 2019).

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menjelaskan bahwa Allah swt., memberikan keutamaan dan kedudukan yang tinggi kepada orang-orang yang beriman dan berilmu. Derajat mereka ditinggikan di dunia dengan penghormatan, kemuliaan, dan pengaruh positif dalam kehidupan, serta di akhirat dengan kedudukan yang mulia di sisi Allah swt. Tafsir Al-Muyassar menegaskan bahwa ilmu adalah cahaya yang membimbing manusia dalam beramal, dan orang yang diberi ilmu lebih mulia karena dengan ilmunya ia mampu me-nunaikan tanggung jawab

dengan lebih baik.

Dalam perbankan syariah khususnya di Bank Muallamat KCU Kota Makassar, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga sebagai media internalisasi nilai-nilai Islam, seperti amanah, keikhlasan, profesionalisme (itqan), dan ihsan dalam bekerja. Nilai amanah tercermin dalam pemahaman karyawan terhadap tanggung jawab pengelolaan dana dan pelayanan nasabah sesuai prinsip syariah, sementara keikhlasan mendorong karyawan untuk menerapkan hasil pelatihan dengan niat ibadah dan tanggung jawab moral. Profesionalisme (itqan) diwujudkan melalui peningkatan ketelitian, ketepatan, dan kualitas kerja setelah mengikuti pelatihan, sedangkan ihsan tercermin dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah secara berkelanjutan

Pelatihan merupakan salah satu sarana untuk menambah ilmu, ke-terampilan, dan keahlian karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan tugas. Merujuk tafsir diatas dapat diintegrasikan bahwa setiap proses pelatihan sejatinya adalah bagian dari upaya menuntut ilmu, yang mendatangkan kemuliaan dan derajat yang tinggi di sisi Allah. Dengan demikian, pelatihan karyawan di lembaga perbankan syariah bukan hanya sarana teknis untuk meningkatkan kompetensi, tetapi juga merupakan implementasi perintah Islam untuk menuntut ilmu yang bermanfaat. Semakin tinggi kualitas pelatihan yang dijalani karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga memberi manfaat bagi organisasi, masyarakat, dan sekaligus menjadi amal shalih yang bernilai ibadah.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa peningkatan keterampilan teknis maupun soft skills, telah berkontribusi dalam memperbaiki kinerja mereka. Karyawan yang mendapatkan pelatihan yang relevan dengan pekerjaan mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menjalankan tugas, yang berujung pada peningkatan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini mendukung *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menyatakan bahwa perilaku individu, termasuk kinerja karyawan, dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan.

Salah satu komponen utama dalam TPB adalah sikap terhadap perilaku, yang mengacu pada pandangan atau penilaian individu terhadap suatu tindakan. Dalam konteks ini, pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan merasa

lebih percaya diri dan termotivasi, yang memperbaiki sikap mereka terhadap pe-kerjaan dan meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan yang tepat dapat me-ningkatkan pemahaman dan keterampilan, yang mendorong karyawan untuk berperilaku lebih produktif. Selain itu, norma subjektif dalam TPB, yang men-cakup pengaruh norma sosial dalam organisasi, juga berperan penting dalam pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Norma seperti kerjasama, komitmen terhadap kualitas, dan integritas, memotivasi karyawan untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa norma sosial yang mendukung perilaku positif dalam budaya organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja tinggi, yang pada gilir-annya meningkatkan kinerja mereka. Karena itu, pelatihan yang relevan dan tepat sasaran berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karya-wan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agnes dan Diana pada tahun 2025 yang menemukan bahwa pelatihan memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan (hasan, 2025). Restu et al., pada tahun 2024 juga menemukan bahwa pelatihan yang berfokus pada keterampilan yang relevan dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja individu (Restu Iksa Mahesa et al., 2024). Penelitian ini mendukung hasil-hasil tersebut dan me-negaskan bahwa pelatihan yang terstruktur dengan baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaku-kan oleh Masnun et al., pada tahun 2022 yang ber-judul “*The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance*”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Masnun et al., 2022).

Perbedaan hasil penelitian ini dengan temuan (Masnun et al., 2022), di-karenakan perbe-daan konteks perusahaan, kualitas pelatihan, dan penerapan hasil pelatihan oleh karyawan. Pada penelitian (Masnun et al., 2022), pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karena materi yang diberikan dinilai belum relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari atau tidak diikuti dengan praktik serta pendampingan yang memadai, sehingga dampaknya ter-hadap kinerja tidak terlihat signifikan.

Sementara itu, pada PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar, pelatihan terbukti berpe-ngaruh langsung terhadap kinerja karena dirancang sesuai kebutuhan operasional perbankan, seperti pelatihan sistem *core banking*, layanan prima, dan penguatan kompetensi syariah. Pelatihan tersebut tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperbaiki

kualitas pelayanan, menumbuhkan kepercayaan diri, serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, perbedaan ini terjadi karena pelatihan di Bank Muamalat lebih relevan, terarah, dan aplikatif, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kualitas pelatihan sangat mempengaruhi hasil yang diperoleh. Pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau tidak diikuti dengan evaluasi yang tepat dapat mengurangi dampaknya terhadap kinerja. Karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi. Evaluasi terhadap efektivitas pelatihan sangat diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan memperoleh manfaat yang maksimal dari pelatihan yang diberikan.

Hasil penelitian ini memberikan insight bagi PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar untuk terus memperbarui dan meningkatkan program pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Bank perlu merancang pelatihan yang lebih spesifik dan terfokus pada kebutuhan aktual di lapangan, serta memper-timbangkan berbagai aspek seperti pelatihan teknis, pengembangan soft skills, dan pelatihan manajerial. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan berkualitas, bank dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini menguatkan *Theory of Planned Behavior (TPB)*, yang me-nyatakan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan mempengaruhi perilaku individu. Penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana pelatihan dapat mempengaruhi ketiga komponen dalam TPB. Temuan ini juga menambahkan bukti empiris bahwa pelatihan yang baik dapat memperbaiki sikap karyawan, memperkuat norma sosial yang men-dukung kinerja tinggi, dan meningkatkan kontrol perilaku yang dirasakan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan adalah salah satu faktor yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena itu, PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar perlu lebih fokus pada pengembangan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk mendukung kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun motivasi, kepercayaan diri, dan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini memberikan bukti yang jelas bahwa pelatihan yang efektif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar. Karena itu, penting bagi manajemen bank untuk terus mengembangkan dan memperbarui program pelatihan mereka agar sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Dengan pelatihan yang relevan dan berkualitas, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara berke-lanjutan, yang mendukung pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

### **Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar**

Kinerja karyawan merupakan hasil nyata yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan profesionalisme, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan pengujian pada uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar.

Hasil ini diperkuat oleh observasi dan wawancara di lapangan. Hasil Observasi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat membuat karyawan lebih kompak dalam tim dan konsisten menjaga standar pelayanan, etos kerja tercermin dari kesediaan karyawan bekerja melebihi jam kerja demi menyelesaikan target, serta sikap proaktif dalam memberikan solusi atas kendala operasional. Pelatihan terbukti meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan karyawan, meskipun terdapat tantangan berupa ketidakmerataan penerapan hasil pelatihan karena kurangnya pendampingan lanjutan. Fakta lapangan ini menunjukkan bahwa kombinasi budaya organisasi yang solid, etos kerja yang tinggi, serta dukungan pelatihan yang berkesinambungan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim di PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar.

Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa kombinasi budaya organisasi yang baik, etos kerja yang tinggi, dan pelatihan yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kondusif, memiliki etos kerja tinggi (disiplin, tanggung jawab, integritas), dan mendapatkan pelatihan yang tepat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas pelayanan, maupun kepuasan nasabah.

Penelitian ini menunjukkan hal penting bagi manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan dan budaya organisasi yang diterapkan konsisten di seluruh level organisasi. Selain itu, pengakuan atas pencapaian karyawan dan sistem penghargaan yang adil juga berperan penting dalam memperkuat kinerja mereka. Dalam Islam, bekerja sungguh-sungguh bukan hanya memenuhi kewajiban duniawi, tetapi juga amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban dihadapan Allah swt. Allah swt., berfirman dalam QS. At-Taubah/9: 105.

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

Terjemahnya:

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” (RI, 2019).

Menurut Tafsir Al-Muyassar, ayat ini merupakan perintah Allah kepada hamba-Nya untuk bekerja dan beramal, karena setiap amal pasti disaksikan dan dipertanggungjawabkan di akhirat. *Tafsir Ibnu Katsir* menambahkan bahwa ayat ini adalah motivasi bagi setiap Muslim agar bekerja dengan ikhlas dan memperbaiki amalnya, karena semua akan mendapat balasan sesuai per-buatannya. Merujuk tafsir tersebut ditegaskan bahwa kinerja bukan hanya ukuran pencapaian organisasi, tetapi juga bagian dari pertanggungjawaban spiritual. Seorang karyawan dengan kesadaran Islami akan bekerja dengan *itqan* (tepat, tuntas, dan profesional) karena menyadari bahwa setiap amal kerjanya dicatat dan dinilai oleh Allah swt.

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, ditemukan bahwa ketiga faktor ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, etos kerja yang tinggi, dan pelatihan yang efektif berkolaborasi untuk meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini mendukung *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menjelaskan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan mempengaruhi perilaku individu, dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Salah satu komponen utama dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah sikap terhadap perilaku, yang mengacu pada pandangan individu terhadap suatu tindakan, dimana dalam konteks ini, budaya organisasi yang positif berperan penting dalam membentuk sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Budaya yang mengedepankan nilai-nilai seperti pelaya-

nan prima, integritas, dan kolaborasi menciptakan suasana kerja yang mendukung karyawan untuk berperilaku lebih produktif, yang berimbas pada peningkatan kinerja mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam budaya organisasi yang mendukung merasa lebih dihargai dan ter-motivasi, yang meningkatkan sikap positif mereka terhadap pekerjaan. Etos kerja yang tinggi juga berkontribusi pada sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan, di mana karyawan dengan etos kerja yang kuat cenderung memiliki sikap positif yang mendorong mereka untuk lebih produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Jaya et al., pada tahun 2024 yang menyatakan bahwa budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Jaya et al., 2024). Joseph dan Ratnaningrum pada 2021 menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan etos kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap kinerja karyawan (Joseph Jhonson Chris Marantika dan Ratnaningrum Ratnaningrum, 2021). Temuan ini mengonfirmasi bahwa ketiga faktor ini berperan penting dalam memotivasi karyawan untuk berperilaku produktif dan mencapai kinerja tinggi di tempat kerja.

Penelitian ini memberikan makna bagi PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja karyawan, seperti melalui penguatan nilai-nilai pelayanan prima dan integritas. Selain itu, bank harus terus mengembangkan program pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik dalam aspek teknis maupun soft skills. Dengan memberikan pelatihan yang berkualitas dan mendukung etos kerja yang positif, karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menguatkan *Theory of Planned Behavior (TPB)*, yang menekankan bahwa sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan mempengaruhi perilaku individu. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa budaya organisasi yang mendukung, etos kerja yang tinggi, dan pelatihan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang sejalan dengan konsep TPB. Temuan ini memperkaya pemahaman mengenai bagaimana ketiga faktor ini saling berinteraksi untuk membentuk perilaku karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi dan etos kerja berperan penting, faktor pelatihan tidak dapat diabaikan. Pelatihan yang relevan dengan pekerjaan karyawan, yang diberikan secara terstruktur dan berkelanjutan, memberikan dampak langsung pada kemampuan dan kinerja karyawan. Karena itu, manajemen PT Bank Muamalat KCU Kota

Makassar perlu lebih fokus pada pengembangan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi karyawan di lapangan.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi yang mendukung, etos kerja yang tinggi, dan pelatihan yang relevan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Kota Makassar. Karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan bahwa ketiga faktor ini diterapkan secara efektif dan berkesinambungan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik simpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai integritas, pelayanan prima, dan kejujuran memperkuat motivasi dan komitmen karyawan dalam bekerja. Ketika budaya organisasi mendukung sikap positif, karyawan cenderung lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan perusahaan.

Etos Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, seperti disiplin, tanggung jawab, semangat kerja, dan dedikasi terhadap tugas, akan lebih produktif dan memberikan hasil kerja yang berkualitas. Etos kerja yang baik menciptakan sikap positif terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang terstruktur dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan memberikan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan, sehingga mereka lebih mampu menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga memperkuat pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai syariah yang berlaku dalam perbankan syariah, yang memperbaiki kualitas pelayanan kepada nasabah.

Secara Simultan, budaya organisasi, etos kerja, dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan. Penguatan ketiga faktor ini secara bersamaan akan memperbaiki kinerja karyawan

dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F. I., Fanggal, R. E., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Syariah Indonesia di Kota Kupang). *Jurnal Inovasi dan Manajemen Bisnis*, 06(2), 73–87.
- Amiruddin, K., Amaliah, N. K., & Sapa, N. Bin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi pada BTN KCS Makassar. *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(1), 75–91.
- Ampauleng. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal of Governance and Local Politics(JGLP)*, 5(1), 98–104.
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indotex Indonesia di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2, 534. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10672>
- Aries Saputra, Sonny Subroto, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD Madyo Lancar Kabupaten Kediri. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(4), 171–183. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v1i4.125>
- Arifin, S., Idris Muhammad, & Arfan Harlindah Harniati. (2023). Pengaruh Human Capital, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar . *The Manusagre Journal*, 1(4), 553–562.
- Biduri, S., Hariyanto, W., Maryanti, E., Nurasik, N., & Sartika, S. (2022). The Perspektif *Theory of Planned Behavior* terhadap Intensi PNS Untuk Melakukan Whistleblowing. *Media Mahardhika*, 20(2), 331–341. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v20i2.352>
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- Dharma, Y., & Pristianda, A. (2018). Pengaruh Pembiayaan Mudharabah dan Murabahah terhadap Profitabilitas (*Return On Assets*) Bank Pem-biayaan Rakyat Syariah di Indonesia 2012-2016. *Jurnal Ekonomika Indonesia*, 7(02).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jim kes.v11i2.1999>
- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi dalam Men-ciptakan Perilaku Inovatif Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal*

*Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 7(2), 2598–9944.  
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4549/http>

- Firdaus, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja ter-hadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 282–289. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.278>
- Garaika, G., Khoiriah, S., Susanti, D., & Malinda, R. (2020). Analisis Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada SMAN 1 Belitang Madang Raya Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal AKTUAL*, 18(1), 16–22. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i1.51>
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hafid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja untuk Menghadapi Per-saingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Journal*, 4(1), 43–53.
- Handayani, T. U. (2024). Implementasi Etika Kerja Islami dalam Upaya Pe-ningkatan Kinerja Customer Service PT Bank Jabar Banten Syariah Melalui Komitmen Organisasi. *Action Research Literate*, 8(2), 228–237.
- Harahap, A. (2021). *Determinan Pertumbuhan Laba pada Perusahaan Sub-sektor Pertanian yang Terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) periode 2013-2020*. IAIN Padangsidempuan.
- hasan, diana. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sustraco Adikreasi. *JMPIS*, 6(2), 1457–1464.
- Ikhsan, A. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Ilmi, N., Fatimah, S., & Sumarlin. (2020). Pengaruh *Islamic Corporate Social Responsibility (ICSR)* dan Zakat Perusahaan terhadap Kinerja Per-bankan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderating pada Perbankan Syariah di Indonesia (Periode 2015-2019). *Ibef*, 1(1), 95–118.
- Jaya, N., Ruslan, B., Nasriani, I., Kamal, A., Sallo, M., Afra, N., Zulfiqam, A., & Muhsen, I. (2024). *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Mamuju*. 3, 1075–1087. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2951>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, M., Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Joseph Jhonson Chris Marantika, & Ratnaningrum Ratnaningrum. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Krakatau Semarang. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 1(1), 14–25. <https://doi.org/10.51903/>

dinamika.v1i1.21

- Kurniawan, A. A., & Bahri, S. (2024). *Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai Desa Bojong Barat Purwakarta*. 4(September), 84–100.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Mahyarni, M. (2023). *Theory of Reasoned Action*, dan *Theory of Planned Behavior* (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku). *Jurnal EL-RİYASAH*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.24014/jel.v4i1.17>
- Manduapessy, G. S., Tulung, J. E., Pandowo, M. H. C. H., Manduapessy, G. S., Tulung, J. E., & Pandowo, M. H. C. (2025). Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan *Quality Work of Life* terhadap Prestasi Kerja pada PT Parama Murti *The Influence Of Self Efficacy, Locus of Control, and Quality of Work of Life on Work Achievement at PT Parama Murti*. *Emba*, 13(1), 826–837.
- Maryani, M., Agus, □, & Gazali, U. (2023). *Economics and Digital Business Review* Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan...*, 4(1), 178–195.
- Masnun, M., Sapruwan, M., & Supriyanto, S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Keterampilan terhadap Percaya Diri yang Berdampak pada Kinerja Karyawan: *The Influence of Training and Skills on Confidence that Impacts Employee Performance*. *JURNAL EMAS: Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(2), 28–35.
- Maulana, M. R., & Sriyono, S. (2023). Analisis Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Inter-vening pada PT Astellas Pharma Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 12(1), 74–87. <https://doi.org/10.32639/jiak.v12i1.175>
- Mea, J. I. (2020). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2020*. 4(1), 200–207.
- Moh. Nazir. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Munawir, M. (2018). Interpretasi Agama, Budaya Organisasi dan Individualisme terhadap Etos Kerja Muslim: Studi pada Rumah Sakit Islam Gondanglegi. *Jihbiz : jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah*, 2(1), 43–64. <https://doi.org/10.33379/jihbiz.v2i1.766>
- Nadhiroh, Umi, Saptaria, Lina, Ambarwati, & Diana. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating pada PT Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(3), 517–527. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.357>
- Nazarudin, H., & Syad, A. I. (2023). Penerapan Teori *Planned of Behavior* untuk Memprediksi Niat Berkunjung pada Obyek Wisata Kabupaten Lembata di Masa Pandemi Covid 19.

*Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 104–110.

- Nur Alam, A. R., Idrus, N., & Nurhikma, N. (2022). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Jennae. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(2), 143–148. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.171>
- Nuruzzaman, A. (2023). Pengaruh Pelatihan, Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS EMC Alam Sutera Tangerang Selatan. *Competitive*, 17(2), 49–65. <https://doi.org/10.36618/competitive.v17i2.2361>
- Putra, H. D., Mukhtar, M., & Ma'ruf Akbar. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(2), 77–86.
- Rapiuddin, A., Shadiq, T. F., & Erialdy, E. (2022). Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Eksistensi Koperasi Syariah Benteng Mikro Indonesia. *Empire*, 2(1).
- Ratag, M. C., Kalangi, J. B., & Mandei, D. (2018). Analisis Pengaruh Produk Domestik Bruto, Defisit Anggaran, dan Tingkat Kurs terhadap Utang Luar Negeri Indonesia (Periode Tahun 1996-2016). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 18(01).
- Restu Iksa Mahesa, Milka Pasulu, & Gemini, P. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Panakukkang Kecamatan Palangga Kabupaten Gowa. *JEKO*, 410–421. <https://doi.org/10.48175/ijarsct-13062>
- Reza, F., & Silalahi, I. V. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. *ARTCOMM*, 04(01), 48–54.
- RI, D. A. (2019). *Al-Quran dan Terjemahnya*.
- Runtuwene, K., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Camat Langowan Timur). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 953–963. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40819>
- Salabi, A., Ode, H., Syafri, M., Yuwono, A., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, Vol. 8 No.2(02), 1–8.
- Sapta Rini Widyawati, I Nyoman Mustika, N. P. D. S. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kerbersihan Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*, 4, 449–464.
- Sartika, D. (2020). Melihat *Attitude and Behavior* Manusia Lewat Analisis Teori *Planned Behavioral*. *Journal of Islamic Guidance and Counseling*, 4(UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi), 51–70.
- Satar, M. (2022). Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(02), 1–8. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i02.2633>
- Shihab, M. Q. (2002a). Tafsir al-Misbah, Pesan Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an, Volume 14.

Jakarta : *Lentera Hati*, 694.

Shihab, M. Q. (2002b). Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran, Volume 1. Jakarta : *Lentera Hati*, 573.

Shihab, M. Q. (2002c). Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran, Volume 15. Jakarta: *Lentera Hati*, 15, 392–418. [https:// archive.org/details/tafsir-al-mishbah-prof-dr.-m.-quraish-shihab-/Tafsir Al-Mishbah Jilid 08 -Dr. M. Quraish Shihab-pages-deleted/](https://archive.org/details/tafsir-al-mishbah-prof-dr.-m.-quraish-shihab-/Tafsir Al-Mishbah Jilid 08 -Dr. M. Quraish Shihab-pages-deleted/)

Shihab, M. Q. (2002d). Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran, Volume 7. Jakarta : *Lentera Hati*, 451–452.

Shihab, M. Q. (2002e). Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran, Volume 8. Jakarta : *Lentera Hati*, 09, 2023. <https://ia801806.us.archive.org/13/items/tafsir-al-mishbah-prof-dr.-m.-quraish-shihab/Tafsir Al-Mishbah Jilid 08 -Dr. M. Quraish Shihab-pages-deleted.pdf>

Shihab, Q. (2005). Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran, Volume 10. Jakarta : *Lentera Hati*, 547.

Siregar, I. P., & Nasution, A. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan (Jimk)*, 2(1), 133–141. <https://doi.org/10.32696/jimk.v1i2.1006>

Sri Nurhayati dan Wasilah. (2019). Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia. *Otoritas Jasa Keuangan*, 53(9), 1689–1699.

Sulu, A. H. C., Mangantar, M., & Taroreh, R. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 560. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40633>

Supratman, D. E., & Solehuddin. (2024). *The Influence of Organizational Culture and Competency on The Performance of Employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Karawang Branch*. *Jurnal Edukasi*, 1–14.

Tanjung Iqbal, Agussalim, D. A. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Pasar Raya Padang. *Matua Jurnal*, 4(2), 317–328.

Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.

Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima. *Jurnal EMBA*, 8(3), 75–83.

Wirawan, I. K., Widiadnya, I. B. M., & Widyawati, S. R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kesari Haven Villa Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(2), 119–134.