

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islami

Irhas Rizqy¹, Azharsyah Ibrahim², Hendra Syahputra³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Email Koresponden: irhasrizqy@gmail.com

Abstrak

Pertumbuhan pesat industri perbankan syariah menempatkan peran strategis pada pengelolaan sumber daya insani sebagai pilar utama dalam melayani nasabah. Pentingnya menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya insani tersebut menjadi fokus utama bagi bank syariah yang ingin memenangkan persaingan terutama dalam memberikan layanan terbaik. Setiap karyawan diharapkan mampu menjaga etika, sekaligus meningkatkan kompetensi dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, sehingga reputasi dan kredibilitas bank dapat terjaga dengan baik di tengah persaingan industri perbankan yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara mendalam pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Etika Kerja Islami sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dengan membagikan kuesioner dengan menggunakan instrumen angket kepada 110 karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama. Metode analisis yang digunakan adalah analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja islami; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui etika kerja islami.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja Islami, Kinerja

Pendahuluan

Pertumbuhan pesat industri perbankan syariah menempatkan peran strategis pada pengelolaan sumber daya insani sebagai pilar utama dalam melayani nasabah (Aripin et al., 2022). Pentingnya menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya insani tersebut menjadi fokus utama bagi bank syariah yang ingin memenangkan persaingan terutama dalam memberikan layanan terbaik (Harahap & Iskandar, 2024). Sepanjang tahun 2020-2024, terutama pada tahun 2021, sektor perbankan syariah telah mengalami perkembangan yang signifikan (Himmati & Arwendi, 2023). Bukti perkembangan ini terlihat ketika Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melakukan penggabungan tiga bank, yaitu PT Bank BRI Syariah, PT Bank Syariah



Mandiri, dan PT Bank BNI Syariah, untuk membentuk PT Bank Syariah Indonesia pada tahun 2021 (BSI, n.d.).

Sementara itu dalam konteks organisasi yang menerapkan prinsip syariah, pengelolaan sumber daya insani menghadirkan tantangan dan peluang yang unik. Penerapan prinsip-prinsip syariah dalam manajemen SDI tidak hanya melibatkan kepatuhan terhadap hukum dan regulasi, tetapi juga penanaman nilai-nilai etika dan moral yang mendasar (Maulida et al., 2024). Menurut Asnawir, organisasi yang menerapkan manajemen SDI berbasis syariah berfokus pada aspek keadilan, transparansi, dan pengembangan individu yang seimbang, sehingga semuanya sejalan dengan ajaran Islam (Asnawir & Makka, 2023).

Hal ini diperkuat oleh (Abdurrohman Akbar et al., 2024), yaitu terdapat nilai-nilai syariah Islam yang dapat diterapkan dalam budaya organisasi meliputi tauhid, ibadah, akhlak, muamalah, dan syariah. Tauhid mengajarkan tentang keesaan Allah dan pentingnya pengakuan terhadap-Nya di setiap aspek kehidupan, termasuk di lingkungan kerja (Aqni et al., 2025). Ibadah mencakup lebih dari sekadar praktik ritual seperti shalat dan puasa; ia juga mencerminkan niat untuk mencari ridha Allah dalam menjalankan aktivitas sehari-hari (Amelia et al., 2024). Akhlak berfokus pada pentingnya perilaku baik dan etika dalam berinteraksi dengan orang lain (Zahzuli et al., 2022). Muamalah mencakup prinsip-prinsip syariah yang mengatur hubungan sosial dan bisnis (Idris Siregar et al., 2024). Dan syariah secara keseluruhan memberikan kerangka hukum yang mengatur segala aspek kehidupan, termasuk pekerjaan (Djamil, 2023).

Sejalan dengan hal tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan yang bermutu, berpengetahuan, dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab dan budaya pada organisasi (Gerung et al., 2022).

Namun terdapat fenomena yang terkait dengan budaya organisasi pada perbankan syariah yang sesuai dengan nilai-nilai islam belum

dijalankan sepenuhnya oleh para karyawan (Abadi et al., 2022). Menurut Heriansyah et al. (2024), masih adanya karyawan yang kurang profesional dalam bekerja, tata cara berpakaian, dan pelayanan untuk nasabah yang masih belum maksimal. Hal tersebut juga diungkapkan oleh Mangkona et al. (2021), bahwa nilai-nilai Islam yang diterapkan pada bank syariah belum terlaksana dengan baik dan masih terdapat beberapa nilai konvensional yang diterapkan pada bank tersebut. Fenomena tersebut dinilai menjadi sebuah permasalahan yang saat ini terdapat pada perbankan syariah.

Khusus dalam lembaga keuangan syariah, nilai-nilai Islam menjadi dasar dalam bekerja. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja secara profesional, tetapi juga menjunjung tinggi prinsip-prinsip syariah seperti amanah, kejujuran, keadilan, dan ihsan (Mukhsinuddin & Efendi, 2025). Menurut Antonio (2001), etika kerja islami berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif dan berkah, yang pada akhirnya turut meningkatkan performa lembaga secara keseluruhan.

Sebagai bank pembangunan daerah pertama di Indonesia yang melakukan konversi dari konvensional ke syariah (Desky, 2018), pihak manajemen Bank Aceh perlu mewajibkan penerapan praktik budaya organisasi yang kepada seluruh karyawan. Hal ini penting dilakukan sebagai bentuk profesionalitas dan integritas dalam aktivitas operasionalnya. Selain itu untuk membuktikan bahwa tidak hanya pernah menjadi bank syariah dengan aset kedelapan terbesar di Indonesia (Burhan, 2024), namun juga sebagai pelopor kinerja karyawan yang berprinsip islami untuk bank daerah lainnya di Indonesia.

Dengan demikian, karyawan yang diiringi dengan penguatan kinerja yang tercermin dalam budaya organisasi dan etika kerja Islami, akan memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan Bank Aceh Syariah, sebagai indikator utama keberhasilan dalam sektor perbankan syariah. Dengan memahami kinerja karyawan, diharapkan organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat. Penelitian ini juga akan memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan, termasuk pengusaha, akademisi, dan pembuat

kebijakan, untuk merumuskan strategi yang lebih baik dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip syariah ke dalam praktik manajemen.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yang diperoleh dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis (Wijaya et al., 2025). Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama yang beralamat di Jl. Tgk. H. Mohd. Daud Beureueh No 161 Lampriet, Banda Aceh. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama yaitu sebanyak 110 orang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner atau angket.

Pada penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert dengan interval 1-6 (Ibrahim, 2015). Skala likert bertujuan untuk menginterpretasikan seberapa kuat subjek menyetujui dan tidak menyetujui dengan pernyataan yang ada dalam kuesioner (Sekaran, U., Bougie, 2017). Skala enam poin berkisar dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 6 (sangat setuju). Skala enam poin bersifat progresif untuk mencerminkan pandangan responden tentang apakah suatu pernyataan adalah “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cenderung tidak setuju”, “cenderung setuju”, “setuju” dan “sangat setuju”. Penelitian ini menggunakan metode *partial least square* (PLS) untuk memaksimalkan variasi dalam data yang dapat dijelaskan oleh variabel laten dengan mengoptimalkan estimasi parameter model (Hair, J.F, 2021). Alat analisis yang digunakan yaitu aplikasi smartPLS.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/ teori sedangkan PLS lebih bersifat model *predictive*. Analisis persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian dapat melakukan pengujian dengan 2 model, yaitu model pengukuran model (*outer model*), dan model struktural (*inner model*). Model pengukuran model (*outer model*) untuk uji validitas dan

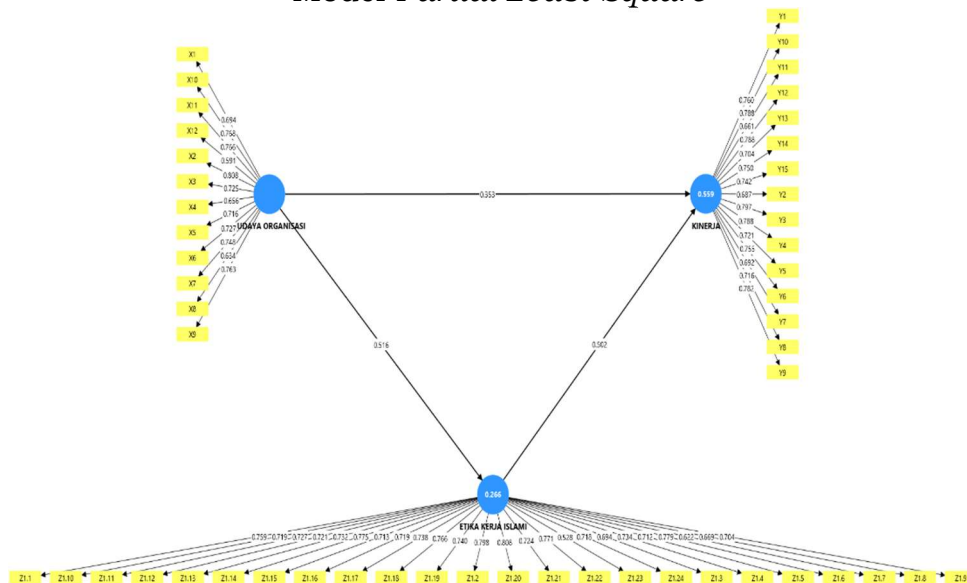
reliabilitas, sedangkan model struktural (*inner model*) untuk uji hipotesis dengan model prediksi (Duryadi, 2021).

Pembahasan/hasil

Pada penelitian ini, pengujian statistik menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 4.0. Model *Partial Least Square* ditampilkan pada Gambar 1.

Gambar 1.

Model *Partial Least Square*



Sumber: Diolah penulis (2025).

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai loading > 0,50 dan memenuhi validitas konvergen. Langkah selanjutnya adalah menilai outer model yang terdiri dari pengujian reliabilitas dan validitas untuk masing-masing variabel. Kemudian menilai inner model yang terdiri dari pengujian determinasi (R-Square) dan *Goodness of Fit* (Q-Square).

A. Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

- Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dari model pengukuran secara refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi atau skor item maupun *component score* dengan skor variabel laten (*construct score*) yang destimasi dengan program SmartPLS. *Rule of thumb* untuk uji validitas konvergen adalah nilai

Average Variance Extracted (AVE) > 0,50 (Savitri, 2021) dan *outer loading* > 0,50 (Haryono, 2016). Hasil uji validitas konvergen ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1.
Hasil Uji *Average Variance Extracted*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
BUDAYA ORGANISASI	0.517	Valid
ETIKA KERJA ISLAMI	0.527	Valid
KINERJA	0.552	Valid

Sumber: Diolah penulis (2025).

Berdasarkan Tabel 1 di atas diperoleh besaran nilai AVE untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 0,517. Selanjutnya variabel Etika Kerja Islami sebesar 0,527. Dan variabel Kinerja sebesar 0,553. Oleh karena itu, masing-masing variabel memiliki Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) >0,50, maka semua item pernyataan dinyatakan valid diskriminan.

Berikutnya hasil analisis validitas konvergen berdasarkan nilai *outer loading* dari setiap masing-masing item indikator variabel. Indikator variabel yang memenuhi kriteria validitas konvergen apabila diperoleh nilai *outer loading* > 0,50. Hasil uji validitas *outer loading* ditampilkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2.
Hasil Uji Hasil Uji *Outer Loading*

	BUDAYA ORGANISASI	ETIKA KERJA ISLAMI	KINERJA
X2	0.808		
X10	0.768		
X11	0.766		
X9	0.763		
X7	0.748		
X6	0.727		
X3	0.725		
X5	0.716		
X1	0.694		
X4	0.656		
X8	0.634		
X12	0.591		

Y1			0.760
Y10			0.788
Y11			0.661
Y12			0.788
Y13			0.704
Y14			0.750
Y15			0.742
Y2			0.687
Y3			0.797
Y4			0.788
Y5			0.721
Y6			0.755
Y7			0.692
Y8			0.716
Y9			0.782
Z1.1		0.759	
Z1.10		0.719	
Z1.11		0.727	
Z1.12		0.721	
Z1.13		0.732	
Z1.14		0.775	
Z1.15		0.713	
Z1.16		0.719	
Z1.17		0.738	
Z1.18		0.766	
Z1.19		0.740	
Z1.2		0.798	
Z1.20		0.808	
Z1.21		0.724	
Z1.22		0.771	
Z1.23		0.528	
Z1.24		0.718	
Z1.3		0.694	
Z1.4		0.734	
Z1.5		0.712	
Z1.6		0.779	
Z1.7		0.622	
Z1.8		0.669	
Z1.9		0.704	

Sumber: Diolah penulis (2025).

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan setiap item variabel diperoleh nilai outer loading > 0,50 sehingga setiap item variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen.

- Uji Validitas Diskriminan

Pada validitas diskriminan, suatu indikator dari konstruk tidak berkorelasi tinggi terhadap konstruk lainnya. Nilai *cross loading* harus lebih tinggi terhadap variabel latennya dibandingkan dengan variabel laten lain (Haryono, 2016). Hasil uji validitas diskriminan ditampilkan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Hasil Uji Hasil Uji *Cross Loading*

	BUDAYA ORGANISASI	ETIKA KERJA ISLAMI	KINERJA
X1	0.694	0.236	0.355
X10	0.768	0.397	0.517
X11	0.766	0.486	0.461
X12	0.591	0.253	0.288
X2	0.808	0.589	0.631
X3	0.725	0.349	0.320
X4	0.656	0.289	0.348
X5	0.716	0.258	0.467
X6	0.727	0.321	0.459
X7	0.748	0.372	0.467
X8	0.634	0.290	0.326
X9	0.763	0.410	0.463
Y1	0.415	0.714	0.760
Y10	0.486	0.672	0.788
Y11	0.322	0.378	0.661
Y12	0.500	0.508	0.788
Y13	0.458	0.401	0.704
Y14	0.569	0.547	0.750
Y15	0.475	0.391	0.742
Y2	0.473	0.505	0.687
Y3	0.479	0.540	0.797
Y4	0.472	0.564	0.788
Y5	0.422	0.401	0.721
Y6	0.430	0.561	0.755
Y7	0.414	0.373	0.692
Y8	0.371	0.410	0.716
Y9	0.492	0.475	0.782
Z1.1	0.498	0.759	0.527
Z1.10	0.369	0.719	0.476
Z1.11	0.271	0.727	0.390
Z1.12	0.343	0.721	0.649
Z1.13	0.363	0.732	0.457
Z1.14	0.266	0.775	0.501

Z1.15	0.319	0.713	0.427
Z1.16	0.356	0.719	0.489
Z1.17	0.280	0.738	0.476
Z1.18	0.463	0.766	0.541
Z1.19	0.366	0.740	0.518
Z1.2	0.509	0.798	0.577
Z1.20	0.455	0.808	0.572
Z1.21	0.457	0.724	0.573
Z1.22	0.285	0.771	0.516
Z1.23	0.218	0.528	0.295
Z1.24	0.393	0.718	0.573
Z1.3	0.429	0.694	0.504
Z1.4	0.399	0.734	0.462
Z1.5	0.374	0.712	0.403
Z1.6	0.464	0.779	0.526
Z1.7	0.264	0.622	0.352
Z1.8	0.387	0.669	0.447
Z1.9	0.225	0.704	0.458

Sumber: Diolah penulis (2025).

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh hasil bahwa item dari setiap variabel memiliki nilai *cross loading* di setiap item lebih besar terhadap variabel latennya daripada variabel laten lainnya, dan dapat dikatakan bahwa indikator tidak berkorelasi tinggi terhadap variabel laten yang lain, sehingga item-item tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Penggunaan item-item pertanyaan sebagai indikator dari data penelitian mensyaratkan adanya suatu pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga valid data yang digunakan benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dianalisis lebih lanjut. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *composite reliability*. Variabel dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70 (Savitri, 2021). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
BUDAYA ORGANISASI	0.915	0.931	0.927	0.517

ETIKA KERJA ISLAMI	0.961	0.964	0.964	0.527
KINERJA	0.942	0.946	0.949	0.552

Sumber: Diolah penulis (2025).

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Etika Kerja Islami, dan Kinerja memiliki nilai *composite reliability* > 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan/pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini dinyatakan aandal dan memenuhi kredibilitas.

B. Model Struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi

Pengujian model struktural dievaluasi dengan menggunakan R^2 atau R-Square untuk konstruk dependen. Nilai R-Square untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi nilai R-Square artinya semakin baik model prediksi suatu model penelitian (Savitri, 2021). Hasil uji R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Hasil Uji Reliabilitas

	R-square
ETIKA KERJA ISLAMI	0,266
KINERJA	0,559

Sumber: Diolah penulis (2025).

Tabel 5 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Etika Kerja Islami adalah sebesar 0,266. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi mampu menjelaskan variabel Etika Kerja Islami sebesar 26,6%, sedangkan sisanya 73,4% lainnya dijelaskan oleh variabel bebas lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Kinerja adalah sebesar 0,559. Hal ini berarti variabel Budaya Organisasi mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 55,9%, sedangkan sisanya 44,1% lainnya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini.

2. Goodness of Fit (Q-Square)

Goodness of fit dihitung dengan nilai Q-Square. Nilai Q Square digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman yang dapat dijelaskan oleh model penelitian. Nilai observasi yang baik/bagus apabila nilai *Q square* > 0 (nol) (Haryono, 2016). Berikut hasil perhitungan nilai Q-Square.

$$Q^2 = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1 - 0,266) \times (1 - 0,559)]$$

$$Q^2 = 0,677$$

Hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini sebesar 0,677 atau 67,7%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 67,7%.

C. Hasil Pengujian Statistik

1. Uji Pengaruh Langsung

Uji *path coefficient* bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen jika nilai *t-statistic* > *t-tabel* dan nilai *p-value* < 0,05. Hasil *path coefficient* ditampilkan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6.
Hasil Uji *Path Coefficient*

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA	0.353	0.352	0.082	4.290	0.000
BUDAYA ORGANISASI -> ETIKA KERJA ISLAMI	0.516	0.544	0.097	5.333	0.000
ETIKA KERJA ISLAMI -> KINERJA	0.502	0.518	0.104	4.807	0.000

Sumber: Diolah penulis (2025).

Hasil uji *path coefficient* pada Tabel 6 adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,353. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja karyawan juga akan meningkat 0,353 satuan. Selanjutnya, Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja terlihat dari nilai t-statistik $(4,290) > 1,96$ dan p-value $(0,000) < 0,05$. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama. Dari angka di atas mencerminkan hubungan yang kuat, konsisten, dan relevan antara penerapan budaya organisasi dengan capaian kinerja karyawan di lingkungan Bank Aceh Syariah. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa budaya organisasi bukanlah faktor pendukung yang bersifat pelengkap, melainkan salah satu pilar utama dalam menentukan tingkat keberhasilan operasional dan pencapaian target perusahaan.
2. Koefisien regresi pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja Islami yaitu sebesar 0,516. Artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Budaya Organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka Etika Kerja Islami karyawan juga akan meningkat 0,516 satuan. Selanjutnya, Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Etika Kerja Islami terlihat dari nilai t-statistik $(5,333) > 1,96$ dan p-value $(0,000) < 0,05$. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etika Kerja Islami. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik dan positif budaya organisasi yang terbangun, maka semakin kuat pula penerapan etika kerja di lingkungan Bank Aceh Syariah.
3. Koefisien regresi pengaruh langsung Etika Kerja Islami terhadap Kinerja yaitu sebesar 0,502. Selanjutnya, Etika Kerja Islami berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja, terlihat dari nilai t-statistik $(4,807) > 1,96$ dan p-value $(0,000) < 0,05$. Artinya, Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Islami dalam keseharian karyawan membentuk etika kerja yang kokoh dan

berdampak nyata pada kinerja mereka di PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama.

Pemahaman yang baik tentang tugas, keterampilan teknis, keinginan untuk terus belajar, dan konsistensi dalam bekerja saling melengkapi, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkualitas. Karyawan tidak hanya berfokus pada pencapaian target, tetapi juga bekerja dengan kesadaran spiritual yang menumbuhkan rasa tanggung jawab dan profesionalisme yang bersumber dari Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad saw. Nilai-nilai inilah yang menjadikan etika kerja Islami relevan dan sangat dibutuhkan di dunia kerja modern, termasuk di Bank Aceh Syariah.

2. Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk menguji secara tidak langsung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui variabel mediasi atau *intervening*. Hasil uji signifikansi mediasi ditampilkan pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7.
Hasil Uji Mediasi

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
BUDAYA ORGANISASI -> KINERJA	0.259	0.281	0.078	3.335	0.001

Sumber: Diolah penulis (2025).

Dari Tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa koefisien regresi diperoleh besaran nilai pengaruh mediasi sebesar 0,259 satuan. Hal ini bermakna bahwa jika Budaya Organisasi meningkat maka Kinerja ikut meningkat sebesar 0,243 melalui etika kerja islami. Selanjutnya, uji mediasi Organisasi terhadap Kinerja melalui Etika Kerja Islami sebagai variabel mediasi dengan diperoleh nilai t-statistik (3,335) > t-tabel (1,96) dan nilai p-value (0,001) < 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Etika

Kerja Islami. Hal ini memberikan bukti statistik yang kuat bahwa hubungan tersebut terjadi secara nyata dan konsisten pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Utama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa, penerapan budaya organisasi yang baik, ketika disertai dengan internalisasi nilai-nilai etika kerja Islami, mampu mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal secara konsisten.

Kesimpulan

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik (4,290) > 1,96 dan p-value (0,000) < 0,05. Artinya budaya mampu memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan performa karyawan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk mengidentifikasi nilai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi dengan mengembangkan kultur karyawan yang saling memberikan apresiasi kepada para karyawannya guna menciptakan budaya yang positif yang mampu mendukung kinerja karyawan di dalam organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etika Kerja Islami. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik (5,333) > 1,9 dan p-value (0,000) < 0,05. Artinya semakin baik dan positif budaya organisasi serta semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap etika kerja. Ketika suatu organisasi menerapkan nilai-nilai Islam dalam setiap aspeknya, maka individu di dalamnya juga akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan etika yang sesuai dengan ajaran Islam.

Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik (4,807) > 1,9 dan p-value (0,000) < 0,05. Artinya etika kerja dalam Islam berlandaskan pada ajaran Al-Qur'an dan keteladanan Nabi Muhammad saw. Akhlak dan perilaku yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw merupakan cerminan penerapan nilai-nilai Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari, termasuk di dalam kinerja. Oleh karena itu, etika kerja Islam mengacu pada prinsip-prinsip akhlak yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dan diwujudkan melalui praktik-praktik yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw.

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Etika Kerja Islami. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik $(3,335) > 1,9$ dan p-value $(0,001) < 0,05$. Artinya individu yang bekerja dengan etika Islam akan menunjukkan perilaku kerja, produktivitas, dan efisiensi yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Dengan demikian, budaya kerja Islam memengaruhi kinerja Islam, tetapi dampaknya lebih kuat ketika etika kerja Islam hadir sebagai penghubung untuk memperkuat hubungan budaya kerja Islam dengan kinerja.

Daftar Pustaka

- Abadi, S. P., Hardi, E. A., & Sucipto. (2022). Persepsi Eks-Karyawan Bank Terhadap Praktik Perbankan Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1729–1736. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5773>
- Abdurrohman Akbar, F. M., Amelia, E., & Rodoni, A. (2024). Analisis Kebijakan Ekonomi Syariah Zaman Rasulullah Saw Berdasarkan Perspektif Hukum Ekonomi Islam. *Ar Rasyid: Journal of Islamic Studies*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.70367/arrasyiid.v1i1.2>
- Amelia, R., Imamah, F. N., Aprilia, R., Alya, R. A. N., Azizah, S., Aulia, D., & Andika, M. A. (2024). Analisis Konsep Dasar Bekerja; Teori Dan Implementasi Dalam Perspektif Islam. *TOMAN: Jurnal Topik Manajemen*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.61930/toman.v1i1.29>
- Antonio, M. . (2001). *Bank Syariah: Dari Teori ke Praktik*. Gema Insani.
- Aqni, B. V., Purwanto, & M Pudail. (2025). Etika Kerja Islam: Kunci dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Magelang. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 11(2), 387–399. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v1i2.3803>
- Aripin, N. T., Fatwa, N., & Hannase, M. (2022). Layanan Digital Bank Syariah Sebagai Faktor Pendorong Indeks Literasi dan Inklusi Keuangan Syariah. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 5(1), 29–45. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2022.vol5\(1\).9362](https://doi.org/10.25299/syarikat.2022.vol5(1).9362)
- Asnawir, M. F., & Makka, M. M. (2023). Penerapan Manajemen Risiko pada Produk Gadai Emas di Pegadaian Syariah Cabang Istiqlal Manado. *Kunuz: Journal of Islamic Banking and Finance*, 3(1), 50–64. <https://doi.org/10.30984/kunuz.v3i1.660>
- BSI. (n.d.). *Sejarah Perseroan*. Bank Syariah Indonesia.
- Burhan, F. A. (2024). *Top 10 Bank Syariah di Indonesia Terbaru, Nomor Satu Aset Tembus Rp350 Triliun*. Bisnis.Com.

- Desky, H. (2018). *Menelusuri Perjalanan Konversi Bank Aceh Menjadi Bank Aceh Syariah*.
- Djamil, N. (2023). Akuntansi Terintegrasi Islam: Alternatif Model Dalam Penyusunan Laporan Keuangan. *JAAMTER: Jurnal Audit, Akuntansi, Manajemen Terintegrasi*, 1(1), 5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8384951>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah Buku Ajar Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>
- Hair, J.F, J. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS SEM) Using R: A Workbook*. Springer Nature Switzerland AG.
- Harahap, P. N., & Iskandar, T. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'Ah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 3(1), 11–25. <https://doi.org/10.59342/jer.v3i1.511>
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Heriansyah, Sitorus, I. R., & Rahmat, I. (2024). Implementation Of Islamic Organizational Culture In Indonesian Islamic Rural Bank. *AL-INTAJ*, 10(2), 345–359.
- Himmati, R., & Arwendi, D. F. (2023). Pengaruh Perbankan Syariah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(3), 1734–1751. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i3.5839>
- Ibrahim, A. (2015). *The Influence Of Islamic Work Ethics On Organizational Performance At The Islamic Banking Institutions In Aceh*. University Of Malaya.
- Idris Siregar, Ucok Kurnia Meliala Hasibuan, & Hazriyah. (2024). Prinsip Prinsip Dasar Muamalah Dalam Islam. *Morfologi: Jurnal Ilmu Pendidikan, Bahasa, Sastra Dan Budaya*, 2(4), 113–124. <https://doi.org/10.61132/morfologi.v2i4.808>
- Mangkona, S., Amir, A., & As'ad, A. (2021). Understanding Sharia Values on Islamic Bank Community in Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 397–409. <https://doi.org/10.33096/jmb.v8i2.927>
- Maulida, Novita, & Siti Femilivia Aisyah. (2024). Etika Bisnis Islam:

Implementasi Prinsip Keadilan dan Tanggung Jawab Dalam Ekonomi Syariah. *El-Iqthisadi Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Hukum Dan Syariah*, 6(1), 49–61. <https://doi.org/10.24252/el-iqthisady.vi.46740>

Mukhsinuddin, M., & Efendi, S. (2025). Influence of Islamic Law Principles on Human Resource Management. *Jurnal Ilmiah Teunuleh*, 6(1), 39–51. <https://doi.org/10.51612/teunuleh.v6i1.183>

Savitri, C. et al. (2021). *Statistik Multivariat Dalam Riset*. Widina Bhakti Persada.

Sekaran, U., Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis (Pendekatan Pengembangan-Keahlian)*. Salemba Empat.

Wijaya, M., Pratomo, B., Citta, A. B., & Efendi, S. (2025). *Metodologi Penelitian: Kombinasi Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methods*. PT. Media Penerbit Indonesia.

Zahzuli, A., Wulandari, S., Alifia, F., Amaliyah, N., & Suharyat, Y. (2022). Etika Berkomunikasi Dalam Islam. *Busyro: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi Islam*, 4(1), 01–08. <https://doi.org/10.55352/kpi.v4i1.660>