

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Tanggal 9 Februari 1950 lahir Bank Tabungan Pos (BTP) berdasarkan Undang-undang darurat No.9 tahun 1950. Dan pada tahun 1963 BTP berubah menjadi Bank Tabungan Negara (BTN) sampai sekarang. Berdasarkan UU No.20 tahun 1968 tugas pokok BTN disempurnakan sebagai lembaga untuk perbaikan ekonomi rakyat, dan pembangunan ekonomi nasional, dengan jalan menghimpun dana dari masyarakat terutama dalam bentuk tabungan. Tahun 1974 pemerintah mulai dengan rencana pembangunan perumahan guna menunjang keberhasilan kebijakan tersebut, BTN ditunjuk sebagai lembaga pembiayaan kredit perumahan untuk masyarakat berpenghasilan menengah kebawah. Berdasarkan surat menteri keuangan No. B-49/MK/IV/I/1974 tanggal 29 Januari 1974 lahirlah Kredit Pemilikan Rumah yang sering disebut KPR. Tahun 1989 dengan surat BI No. 22/9/Dir/UPG tanggal 29 April 1989 BTN berubah menjadi bank umum pada tanggal 1 Agustus 1992. Status hukum BTN diubah menjadi perusahaan perseroan dengan kepemilikan saham mayoritas adalah pemerintah di Departemen Keuangan RI. Pada tahun 1994 melalui surat keputusan direksi BI No. 27/58/KEP/DIR tanggal 29 September 1994 PT. BTN dapat beroperasi sebagai Bank Devisa.

Berdasarkan kajian konsultan Independen *Price Water House Cooper*, pemerintah melalui menteri BUMN dengan suratnya No. 554/M-MBU/2002 tanggal 21 Agustus 2002 memutuskan BTN sebagai bank umum dengan fokus pinjaman tanpa subsidi untuk pemerintah. Dalam usaha untuk meningkatkan pelayanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan *Dual Banking System*, Bank BTN telah membuka unit syariah pada tahun 2004 sesuai dengan risalah BPW tanggal 16 Januari 2004 yang menetapkan BTN membuka unit syariah pada tahun 2004 dan berdasarkan perubahan Anggaran Dasar PT.BTN (Persero) dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistiyo Wati, SH. Notaris Jakarta berdasarkan ketetapan Direksi No. 15/DIR/DSYA/2004 tanggal 4 November 2004 divisi syariah terbentuk dengan struktur organisasinya yang telah pula ditetapkan. Bank BTN telah mendapatkan izin dari bank BI perihal pembukaan operasional unit syariah Bank BTN melalui surat BI No. 6/1350/Dpbs yang dikeluarkan tanggal 15 Desember 2004.

Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya Perbankan Syariah didampingi oleh Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang bertindak sebagai pengawas, penasehat dan pemberi saran kepada Direksi pimpinan DSYA dan pimpinan kantor cabang syariah mengenai hal-hal yang terkait dengan prinsip syariah khususnya memastikan bahwa seluruh produk dan jasa-jasa dipasarkan sesuai dengan ketentuan dan prinsip syariah. Dewan Pengawas Syariah adalah badan independent yang ditempatkan oleh Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN_MUI) pada Bank. Dewan Pengawas Syariah Bank BTN terdiri dari:

- a. Drs. H. Ahmad Nazni Adlani
- b. Drs. H. Moh. Hidayat, MBA. MH.
- c. Drs. H. Endy M. Astiwono, MA.

Dalam rangka meningkatkan *area coverage* dan memperluas jaringan bisnis serta meningkatkan *market share* baik *funding* maupun *loans*, pada tahun 2005 Bank BTN telah melakukan peningkatan dan penambahan jaringan kantor yaitu dengan dibukanya 7 kantor cabang syariah yang tersebar di wilayah: Medan, Batam, Bekasi, Tangerang, dan Bogor. Seluruh kantor cabang syariah dapat beroperasi secara *online-realtime* berkat dukungan teknologi informasi yang cukup memadai. BTN Syariah juga fokus pada pembiayaan lainnya. Dalam kurun waktu kurang dari satu tahun operasional BTN Syariah telah mencapai asset sebesar Rp. 91 Milyar. Selain itu, BTN Syariah telah mendapat penghargaan dari Karim Business Consulting “*The Best Customer Services and Teller*”.

Dengan kelahiran Undang-undang No.10 Tahun 1998 merupakan sejarah baru bagi dunia perbankan, yaitu diakuinya keberadaan *Dual Banking System* di Indonesia. Selanjutnya dengan adanya Undang-undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah di Indonesia.

BTN Syariah merupakan *Strategic Bussiness Unit (SBU)* dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, mulai beroperasi pada tanggal 14 Februari 2005 melalui pembukaan Kantor Cabang Syariah pertama di Jakarta (kini Jakarta Harmoni), yang merupakan Kantor Cabang Syariah pertama bagi Bank BTN.

Pembukaan SBU ini guna melayani tingginya minat masyarakat dalam memanfaatkan jasa keuangan Syariah dan memperhatikan keunggulan prinsip Perbankan Syariah, adanya Fatwa MUI tentang bunga bank, serta melaksanakan hasil RUPS tahun 2004.

2. Tujuan Pendirian

- a. Untuk memenuhi kebutuhan Bank dalam memberikan pelayanan jasa keuangan syariah.
- b. Mendukung pencapaian sasaran laba usaha Bank.
- c. Meningkatkan ketahanan Bank dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha.
- d. Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan pegawai.

3. Perkembangan Jaringan

Jaringan UUS Bank BTN telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan rincian sebagai berikut :

- Kantor Cabang Syariah = 22 KCS.
- Kantor Cabang Pembantu Syariah = 21 KCPS
- Kantor Layanan Syariah = 240 KLS

4. Visi & Misi

Visi dan Misi Bank BTN Syariah sejalan dengan Visi Bank BTN yang merupakan *Strategic Business Unit* dengan peran untuk meningkatkan pelayanan dan pangsa pasar sehingga Bank BTN tumbuh dan berkembang di masa yang akan datang. BTN Syariah juga sebagai pelengkap dari bisnis perbankan di mana secara konvensional tidak dapat terlayani.

a. Visi Bank BTN Syariah

Sebagai suatu unit bisnis dalam lingkungan BTN, maka BTN Syariah juga harus memiliki visi yang sejalan dan mendukung Visi BTN. Dengan mempertimbangkan Visi BTN untuk menjadi bank komersil (*commercial bank* – bank umum) yang terkemuka dan sehat dengan focus pada pembiayaan perumahan maka konsultan mengusulkan Visi BTN Syariah sebagai berikut : “ *Menjadi Strategic Business Unit (SBU) dalam BTN yang sehat dan terkemuka dalam jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama* “.

Visi ini membawa arti bahwa BTN Syariah harus mempunyai nilai strategis bagi BTN, memenuhi syarat kesehatan, mempunyai pangsa pasar yang membanggakan serta membawa kemaslahatan bagi segenap unsure masyarakat yang terkait.

b. Misi Bank BTN Syariah

Untuk mencapai Visi yang diusulkan di atas, BTN Syariah harus menjalankan misi sebagai berikut:

- 1) Mendukung pencapaian sasaran laba usaha BTN.

- 2) Memberikan pelayanan jasa keuangan Syariah yang unggul dalam pembiayaan perumahan dan produk serta jasa keuangan Syariah terkait sehingga dapat memberikan kepuasan bagi nasabah dan memperoleh pangsa pasar yang diharapkan.
- 3) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip Syariah sehingga dapat meningkatkan ketahanan BTN dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha serta meningkatkan *shareholders value*.
- 4) Memberi keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap *stakeholders* serta memberikan ketentraman pada karyawan dan nasabah.

5. Nilai-nilai Perusahaan

POLA PRIMA

- a. Pelayanan Prima (*Service Excellence*)
 - Ramah, sopan dan bersahabat
 - Peduli, pro aktif dan cepat tanggap
- b. InOvasi (*Innovation*)
 - Berinisiatif melakukan penyempurnaan
 - Berorientasi menciptakan nilai tambah
- c. KeteLAdanan (*Role Model*)
 - Menjadi contoh dalam berperilaku baik dan benar
 - Memotivasi penerapan nilai-nilai budaya kerja

d. Profesionalisme (*Professionalism*)

- Kompeten dan bertanggungjawab
- Bekerja cerdas dan tuntas

e. Integritas (*Integrity*)

- Konsisten dan disiplin
- Jujur dan berdedikasi

f. Kerjasama (*Teamwork*)

- Tulus dan terbuka
- Saling percaya dan menghargai

6. Struktur Organisasi

Terlampir

B. Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tes tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 1992 : 5).

Standart pengukuran yang digunakan untuk menentukan validitas item adalah $r_{xy} \geq 0,300$. Apabila jumlah item yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas criteria $r_{xy} \geq 0,300$ menjadi $r_{xy} \geq 0,250$ atau $r_{xy} \geq 0,2000$ (Azwar, 1999 : 65). Adapun standart validitas item yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah $r_{xy} \geq 0,250$. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan bantuan SPSS (*statistical product and service solution*) 16.0 for windows.

Dari hasil analisis uji validitas, skala budaya kerja yang terdiri dari 28 item dan diujikan kepada 50 responden menghasilkan 28 item yang diterima dan 8 item gugur. Perincian item-item yang valid dan tidak valid atau gugur dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.1
Komponen dan Distribusi Butir skala Budaya Kerja

Konsep	Variable	Indikator	Nomor Aitem			total
			F	UF	Item gugur	
Budaya Kerja	Anggapan dasar tentang bekerja	Bekerja dengan ketulusan hati	1	2	-	2
	Sikap terhadap pekerjaan	Suka akan bekerja dibandingkan kegiatan lain	-	-	3, 7	2
		Mengabdikan diri secara maksimal pada pekerjaan	4	-		1
		Profesionalisme	5	8	6	3
	Perilaku terhadap pekerjaan	Rajin dalam melakukan pekerjaan	10, 14	12	9	4
		Pelayanan	15, 16	13	-	3
		Teliti dalam bekerja	11	-	-	1
	Lingkungan kerja dan alat kerja	Karyawan merasa nyaman ditempat kerja	17	-	-	1
		Karyawan merasa aman ditempat kerja	21	-	18	2
		Fasilitas ditempat kerja memadai	19	-	-	1
		Bank menggunakan teknologi baru	20	-	-	1
		Karyawan menggunakan alat kerja yang ada di bank	21	-	-	1
	Etos Kerja	Adanya kebersamaan di tempat kerja	-	-	23, 28	2
		Adanya penghargaan pada karyawan yang berprestasi	24	-	25	2
		Adanya kerja sama dalam bekerja	26, 27	-	-	2
Total					8	28

Sedangkan skala produktivitas kerja yang terdiri dari 24 item dan diujikan kepada responden yang sama, menghasilkan 20 item diterima dan 4 item gugur. Perinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.2
Komponen dan Distribusi Butir Skala Produktivitas Kerja

Konsep	Variable	Indikator	Nomor Aitem			total
			F	UF	Item gugur	
Produktivitas Kerja	Kuantitas Kerja	Hasil yang dicapai lebih baik	1, 3	6, 8	4, 5	6
		Peningkatan pendapatan	2	7	-	2
	Kualitas Kerja	Standar hasil kerja	9, 11, 12, 15	-	14	5
		Pelayanan baik	10	13, 16	-	3
	Ketepatan Waktu	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	17, 18, 19	21, 22, 23, 24	20	8
		Total				24

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* yang dalam pelaksanaannya dilakukan dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas.

Hasil analisis item pada variabel budaya kerja diperoleh 0,907. Sedangkan reliabilitas pada skala produktivitas kerja yaitu 0,928. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat ditunjukkan seperti berikut :

Tabel 4.3

Koefisien Reliabilitas Skala Budaya Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	20

Tabel 4.4

Koefisien Reliabilitas Skala Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	20

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

1. Analisis Data Budaya Kerja

Analisis data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebelumnya sekaligus menjawab tujuan dari penelitian ini. Budaya kerja pada karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang dikategorikan menjadi tiga, yaitu : Tinggi (T), Sedang (S), dan Rendah (R) dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4.5
Kategorisasi Skala Budaya Kerja

Kategori	Rumus
Tinggi	$(\mu+1,0\sigma) \leq X$
Sedang	$(\mu-1,0\sigma) \leq X < (\mu+1,0\sigma)$
Rendah	$X < (\mu-1,0\sigma)$

Interval dari kategorisasi tersebut dapat diketahui setelah mendapat Mean Hipotetik dan Standart Deviasinya. Dengan perhitungan sebagai berikut :

Item yang diterima	: 20
Skor item	: 1, 2, 3, 4
Skor minimal	: $20 \times 1 = 20$
Skor maksimal	: $20 \times 4 = 80$
Range	: $80 - 20 = 60$
Mean Hipotetik	: $20 \times 2,5 = 50$
SD (Standart Deviasi)	: $60 / 6 = 10$

Tabel 4.6
Deskriptif Statistik Mean Hipotetik Budaya Kerja

Budaya Kerja	Mean	Standart Deviasi	N
	50	10	50

Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 50 dan standar deviasi sebesar 10. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

$$\text{a. Tinggi} = (\mu + 1,0 \sigma) < X$$

$$= (50 + 10) < X$$

$$= 60 < X$$

$$\text{b. Sedang} = (\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$$

$$= (50 - 10) < X \leq (50 + 10)$$

$$= 40 < X \leq 60$$

$$\text{c. Rendah} = X < (\mu - 1,0 \sigma)$$

$$= X < (50 - 10)$$

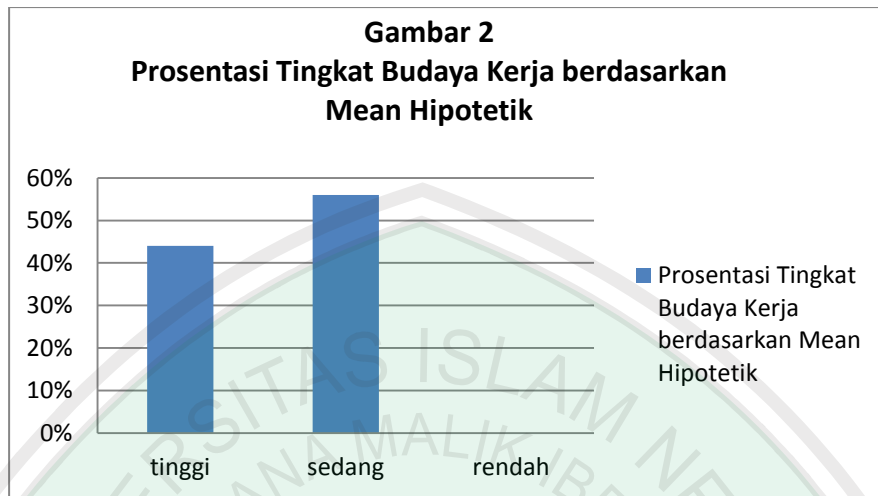
$$= X < 40$$

Berdasarkan mean tersebut dilakukan pengkategorian dengan melihat dari skor budaya kerja sehingga didapatkan hasil banyaknya karyawan pada kategori dalam prosentasi sebagai berikut :

Tabel 4.7

**Jumlah dan Prosentasi Tingkat Budaya Kerja berdasarkan
Mean Hipotetik**

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	$60 \leq X$	22	44 %
2	Sedang	$40 \leq X < 60$	28	56 %
3	Rendah	$X < 40$	0	0 %
Total			50	100 %



Dari tabel diatas diketahui bahwa dari keseluruhan sampel, sebagian besar karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai tingkat budaya kerja yang sedang. Ini ditunjukkan skor tinggi sebesar 44% dengan jumlah frekuensi 22 karyawan, dan yang memiliki budaya kerja yang sedang sebesar 56% dengan jumlah frekuensi 28 karyawan. Dan 0% untuk karyawan yang memiliki budaya kerja rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai budaya kerja yang sedang dengan prosentasi sebesar 56%.

2. Analisis Data Produktivitas Kerja

Analisis untuk variable yang kedua ini menggunakan cara yang sama dengan variabel sebelumnya untuk mengetahui deksripsi masing-masing variabel maka perhitungannya didasarkan pada distribusi normal

yang diperoleh dari mean dan standart deviasi. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut :

Item yang diterima	: 20
Skor item	: 1, 2, 3, 4
Skor minimal	: $20 \times 1 = 20$
Skor maksimal	: $20 \times 4 = 80$
Range	: $80 - 20 = 60$
Mean Hipotetik	: $20 \times 2,5 = 50$
SD (Standart Deviasi)	: $60 / 6 = 10$

Tabel 4.8
Deskriptif Statistik Mean Hipotetik Produktivitas Kerja

	Mean	Standart Deviasi	N
Budaya Kerja	50	10	50

Berdasarkan mean tersebut dilakukan pengkategorian dengan melihat dari skor produktivitas kerja sehingga didapatkan hasil banyaknya karyawan pada kategori dalam prosentasi sebagai berikut :

Setelah dihitung didapatkan Mean sebesar 50 dan standar deviasi sebesar 10. Sedangkan untuk mencari skor kategori diperoleh dengan pembagian sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a. Tinggi} &= (\mu + 1,0 \sigma) < X \\
 &= (50 + 10) < X \\
 &= 60 < X
 \end{aligned}$$

b. Sedang $= (\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$

$= (50 - 10) < X \leq (50 + 10)$

$= 40 < X \leq 60$

c. Rendah $= X < (\mu - 1,0 \sigma)$

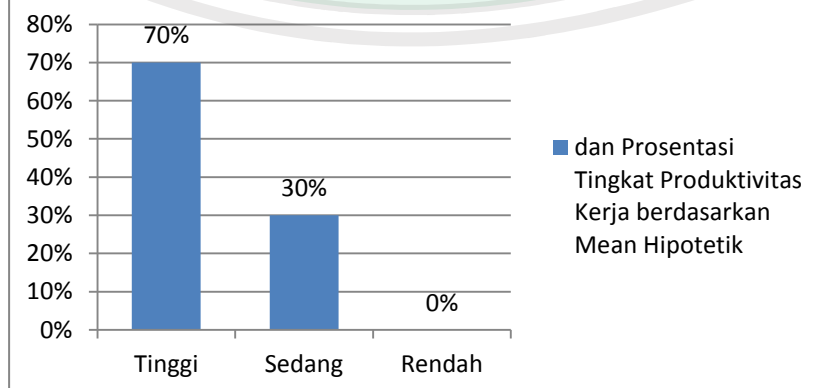
$= X < (50 - 10)$

$= X < 40$

Tabel 4.9
Jumlah dan Prosentasi Tingkat Produktivitas Kerja berdasarkan
Mean Hipotetik

No	Kategori	Interval	Frekuensi	%
1	Tinggi	$60 \leq X$	35	70 %
2	Sedang	$40 \leq X < 60$	15	30 %
3	Rendah	$X < 40$	0	0 %
Total			50	100 %

Gambar 3
Prosentasi Tingkat Produktivitas Kerja
berdasarkan Mean Hipotetik



Dari tabel diatas diketahui bahwa dari keseluruhan sampel, sebagian besar karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Ini ditunjukkan skor sebesar 70% dengan jumlah frekuensi 35 karyawan, dan yang memiliki produktivitas kerja yang sedang sebesar 30% dengan jumlah frekuensi 15 karyawan. Dan 0% untuk karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dengan prosentasi sebesar 70%.

3. Hasil Uji Hipotesis Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang, peneliti menggunakan teknik korelasi product moment untuk menguji adanya hubungan budaya kerja dengan produktivitas kerja.

Sedangkan metode yang digunakan untuk mengolah data adalah dengan menggunakan metode statistic yang menggunakan bantuan computer dengan program SPSS 16.0 for windows. Dari hasil analisis data menggunakan program SPSS 16.0 *for windows* maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja
Correlations

		BK	PR
BK	Pearson Correlation	1	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
PR	Pearson Correlation	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Hasil korelasi budaya kerja dan produktivitas kerja menunjukkan angka sebesar 0.722, dengan signifikansi sebesar $p = 0.000$ ($p < 0,050$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja yang berhubungan positif. Artinya semakin tinggi budaya kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

D. Pembahasan

1. Budaya Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari

adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Penerapan budaya kerja yang menjadi dasar cara berpikir dan bertindak akan menyebabkan karyawan mempunyai sikap kejujuran, membangun semangat antar unit kerja, memberikan pelayanan yang tulus kepada para nasabah, tidak menunda-nunda pekerjaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan belajar dari kesalahan. Apabila budaya kerja tidak menjadi pedoman bagi karyawan maka akan sulit melakukan perubahan untuk meningkatkan produktivitas.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001).

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Ndraha (2005) ada beberapa komponen budaya kerja yaitu anggapan dasar tentang kerja yang artinya Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric, dan kesimpulan. Sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan keluarga yang artinya Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya. Perilaku ketika bekerja yang artinya sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja. Lingkungan kerja dan alat kerja yang artinya manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif. Dan etos kerja, Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Berdasarkan analisis yang mengukur tingkat budaya kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang diketahui bahwa budaya kerjanya berada pada dua kategori dengan prosentasi yang berbeda-beda, yaitu tinggi dan sedang. Pada kategori tinggi terdapat 22 karyawan dengan prosentasi 44%, sedangkan pada kategori sedang terdapat 28 karyawan dengan prosentasi 56%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya kerja pada karyawan

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mayoritas berada pada kategori sedang.

2. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk menghasilkan hasil maksimal dengan melihat kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja hari kemarin dan hasil yang dicapai besok harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh hari ini. Sikap demikian membuat seseorang selalu mencari kebaikan-kebaikan dan peningkatan-peningkatan. Orang yang mempunyai sifat tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, inovatif, serta terbuka akan tetapi kritis terhadap perubahan-perubahan serta ide-ide.

Menurut Simamora (2004 : 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil

yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standart yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan analisis yang mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang diketahui bahwa produktivitas kerjanya berada pada dua kategori dengan prosentasi yang berbeda-beda, yaitu tinggi dan sedang. Pada kategori tinggi terdapat 35 karyawan dengan prosentasi 70%, sedangkan pada kategori sedang terdapat 15 karyawan dengan prosentasi 30%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang mayoritas berada pada kategori tinggi.

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai budaya kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan. Dengan

adanya peningkatan produktivitas kerja, perlu adanya tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan keahlian dalam bekerja karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan dapat merugikan perusahaan.

3. Hubungan Antara Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja

Salah satu yang menjadi karakteristik peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah karena ada hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah budaya kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai budaya kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karena beberapa indikator produktivitas kerja saling berhubungan dengan budaya kerja. Salah satunya perilaku terhadap pekerjaan dan lingkungan juga perilaku ketika bekerja yang saling berhubungan dengan kualitas kerja yang merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standart yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan melibatkan sebanyak 50 subyek, memberikan informasi mengenai hubungan dua variabel yaitu budaya kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan budaya kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang memiliki tingkat budaya kerja yang sedang dengan prosentase 56% dan sisanya berada pada kategori tinggi sebesar 44%. Sedangkan untuk tingkat produktivitas kerja, 70% karyawan yang berada pada kategori tinggi dan 30% karyawan pada kategori sedang.

Pada penelitian ini, analisis data menggunakan korelasi *product moment pearson* dengan media SPSS 16.0 *for windows* yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel, dan diperoleh data yang menunjukkan hubungan yang signifikan sebesar $r_{xy} = 0,722$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Ada hubungan yang signifikan antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang, dan hubungannya positif. Artinya semakin tinggi tingkat budaya kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dan sebaliknya, semakin rendah tingkat budaya kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

Penerapan budaya kerja yang menjadi dasar cara berpikir dan bertindak akan menyebabkan karyawan mempunyai sikap kejujuran, membangun semangat antar unit kerja, memberikan pelayanan yang tulus

kepada para nasabah, tidak menunda-nunda pekerjaan, mematuhi peraturan perusahaan, dan belajar dari kesalahan. Apabila budaya kerja tidak menjadi pedoman bagi karyawan maka akan sulit melakukan perubahan untuk meningkatkan produktivitas.

Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam.

Budaya kerja menurut Islam juga patut untuk dimasukkan kedalam sebuah perusahaan. Sifat-sifat seperti Shidiq yang berarti kejujuran, dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam harus dijadikan sebagai budaya kerja positif dalam sebuah perusahaan. Sifat-sifat lainnya yang dapat diterapkan adalah Istiqomah atau konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Fathanah yang berarti mengerti, memahami dan mengahayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban dalam Islam disebut Amanah. Tabliq berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan Islam dalam kehidupan kita sehari-hari.

Islam menganjurkan pula pada umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad bila diniatkan karena Allah SWT. Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan jalan untuk memperoleh pengampunan dosa-dosa.

Budaya kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai oleh karyawan lebih baik yang berpengaruh pada hasil pendapatan perusahaan. Juga standart hasil kerja dan pelayanan yang baik akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu hal yang memberikan konstribusi yang cukup besar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dan keduanya saling berhubungan.