

**PENGARUH *WORKLOAD*, *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN  
PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh:

**NABILA AYU LARASATI**

**NIM : 0503173313**



**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**2022**

**PENGARUH *WORKLOAD*, *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN  
PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk memenuhi Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

**NABILA AYU LARASATI**

**NIM : 0503173313**



**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

**2022**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabila Ayu Larasati  
Nim : 0503173313  
Tempat/Tgl Lahir : Medan/26 September 1999  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Jln. Mutiara IX/17, Kec. Patumbak

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**" benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggungjawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 06 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



**Nabila Ayu Larasati**

**PERSETUJUAN**

Skripsi Berjudul :

**PENGARUH *WORKLOAD*, *ORGANIZATIONAL CULTURE*, DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN  
PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN**

Oleh :

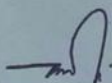
**NABILA AYU LARASATI**

**NIM : 0503173313**

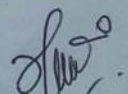
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Medan, 06 Januari 2022

**Pembimbing I**

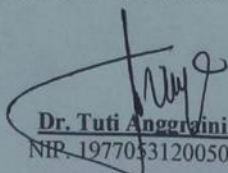
  
**Dr. Andri Soemitra, MA**  
NIP.197605072006041002

**Pembimbing II**

  
**Atika, M.A**  
NIP.19870306219032009

Mengetahui

Ketua Jurusan Perbankan Syariah

  
**Dr. Tuti Anggrwini, MA**  
NIP.197705312005012007

**PENGESAHAN**

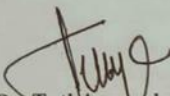
Skripsi berjudul "PENGARUH *WORKLOAD*, *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN" atas nama Nabila Ayu Larasati, NIM 0503173313 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 03 Febuari 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Medan, 14 Febuari 2022

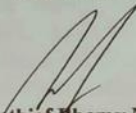
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah

**Ketua**

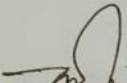
  
Dr. Tuti Anggraini, MA  
NIDN. 2031057701

**Sekretaris**

  
Muhammad Lathief Bhamy Nasution, M.E.I  
NIDN. 2026048901

**Anggota**

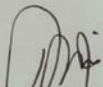
**Pembimbing I**

  
Dr. Andri Soemitra, MA  
NIDN. 2007057602

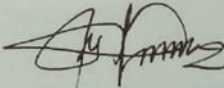
**Pembimbing II**

  
Atika, MA  
NIDN. 0106038701

**Penguji I**

  
Dr. Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si  
NIDN. 2028129001

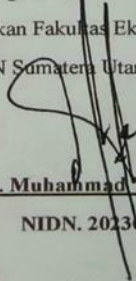
**Penguji II**

  
Dra. Zainarti, MM  
NIDN. 2014126002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sumatera Utara

  
Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag

NIDN. 2023047602

## ABSTRAK

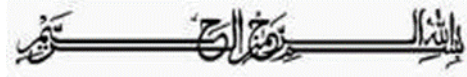
**Nabila Ayu Larasati (2022), “Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan” dibawah bimbingan Bapak Dr. Andri Soemitra, MA sebagai Pembimbing Skripsi I dan Ibu Atika, M.A sebagai Pembimbing Skripsi II.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner serta populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang karyawan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data dianalisis dengan metode regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel *Workload* sebesar  $3.082 > t_{tabel} 2.045$ ,  $t_{hitung} \text{ } Organizational Culture$  sebesar  $2.263 > t_{tabel} 2.045$ , serta  $t_{hitung} \text{ } Work Environment$   $3.976 > t_{tabel} 2.045$  dan hasil dari hipotesis uji simultan menunjukkan bahwa *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Performance* hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30.522 > F_{tabel} 2.93$ .

**Kata Kunci :** *Workload*, *Organizational Culture*, *Work Environment*, *Job Performance*



## KATA PENGANTAR



### *Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan berjuta rahmat, taufik, dan juga hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi “*Pengaruh Workload, Organizational Culture dan Work Environment Terhadap Job Performance Pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan*”. Shalawat yang bertangkaikan salam penulis hantarkan keharibaan Baginda Rasulullah SAW. Semoga kelak kita semua mendapatkan syafaat Beliau. Aamiin.

Penulis sangat sadar jika skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari penulisan ataupun materi yang disajikan. Penulisan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat agar memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Rasa terima kasih dengan penuh keikhlasan yang setulusnya tidak lupa diberikan untuk :

1. Orang tua yang sangat saya sayangi dan kasihi, Bapak Karjono dan Ibu Endah Srikanti, terima kasih untuk selalu mendukung dan memberikan doa terbaik yang tanpa putus selalu menyertai perjalanan anakmu.
2. Bapak Prof. Dr. Syahrin Harahap, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Ibu Dr. Tuti Anggraini, M.Ag selaku ketua jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Bapak M. Lathief Ilhamy Nasution, M.E.I selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Andri Soemitra, M.A selaku dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
7. Ibu Atika, M.A selaku dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi sampai dengan selesai.
8. Terima kasih kepada seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu yang luar biasa serta membantu penulis dalam kegiatan perkuliahan.
9. Terima kasih kepada teman seperjuangan Sobat Cuty Girl Adelina, Ubah, Alfi, Cici, Sarah, Huda, Karina dan Cindy atas do'a dan masukan serta ide – ide yang diberikan serta memberikan semangat dalam penyelesaian penulisan tugas akhir ini mulai dari awal hingga akhir.
10. Terima kasih kepada Sobat misqueenku disemester akhir Miftahul, Masta, Cindy, Dahlia, Nafa atas kebersamaan, kekeluargaan, kelucuan, keharuan, kekompakan dan memberikan semangat serta motivasi yang luar biasa kepada penulis disaat penulis hampir menyerah dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Terima kasih kepada seluruh staff pegawai yang ada di lingkungan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang sudah memberikan izin bagi penulis untuk melakukan penelitian.
12. Terima kasih kepada seluruh teman-teman Perbankan Syariah A (PS-A) Stambuk 2017 yang sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi.



13. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis yang mendukung serta banyak membantu penulis mengumpulkan data dan informasi untuk penyusunan skripsi ini.

Penulis sangat sadar jika skripsi ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik ataupun saran sangat penulis harapkan untuk dapat dijadikan referensi bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya. Semoga skripsi ini memberikan manfaat untuk semua. Aamiin.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh***

Medan, Januari 2022

Penulis



**NABILA AYU LARASATI**

NIM. 0503173313

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN</b>	
A. <i>Job Performance</i> .....	12
1. Pengertian <i>Job Performance</i> .....	12
2. Penilaian <i>Job Performance</i> .....	12
3. Tujuan <i>Job Performance</i> .....	13
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Job Performance</i> .....	14
5. Indikator <i>Job Performance</i> .....	15
6. <i>Job Performance</i> dalam Perspektif Islam .....	15
B. <i>Workload</i> (Beban Kerja) .....	16
1. Pengertian <i>Workload</i> (Beban Kerja) .....	16
2. Dampak <i>Workload</i> .....	17
3. Jenis <i>Workload</i> .....	18
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Workload</i> .....	18

5. Indikator <i>Workload</i> .....	19
6. <i>Workload</i> dalam Perspektif Islam .....	20
C. <i>Organizational Culture</i> .....	20
1. Pengertian <i>Organizational Culture</i> .....	20
2. Karakteristik <i>Organizational Culture</i> .....	21
3. Fungsi <i>Organizational Culture</i> .....	21
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Organizational Culture</i> .....	22
5. Indikator <i>Organizational Culture</i> .....	23
6. <i>Organizational Culture</i> dalam Perspektif Islam .....	23
D. <i>Work Environment</i> .....	24
1. Pengertian <i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja).....	24
2. Jenis-jenis <i>Work Environment</i> .....	25
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Environment</i> .....	26
4. Indikator <i>Work Environment</i> .....	27
5. <i>Work Environment</i> dalam Perspektif Islam.....	28
E. Penelitian Terdahulu .....	28
F. Kerangka Teoritis.....	32
G. Hipotesis.....	33

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	35
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	35
1. Lokasi Penelitian .....	35
2. Waktu Penelitian .....	35
C. Jenis dan Sumber Data .....	36
1. Data Primer .....	36
2. Data Sekunder .....	36
D. Populasi Dan Smpel .....	36
1. Populasi .....	36

2. Sampel .....	37
E. Definisi Operasional Variabel.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Teknik Analisis Data.....	39

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
1. Sejarah Singkat Bank Sumut Syariah.....	46
2. Visi dan Misi Bank Sumut Syariah.....	47
3. Logo Bank Sumut Syariah .....	47
4. Struktur Organisasi Perusahaan .....	47
B. Deskripsi Data Penelitian.....	49
1. Analisis Deskriptif Responden.....	49
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	51
C. Teknik Analisis Data .....	59
1. Uji Kualitas Data.....	59
a. Uji Validitas .....	59
b. Uji Reliabilitas .....	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Multikolinearitas .....	63
c. Uji Heteroskedastisitas.....	64
3. Uji Hipotesis .....	66
a. Uji Parsial (t).....	66
b. Uji Simultan (F) .....	67
c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	69
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 76  
B. Saran..... 77

**DAFTAR PUSTAKA ..... 78**

## DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Point Pencapaian <i>Key Performance Indicator</i> .....	4
2. Tabel 1.2 Target dan Realisasi Bank Sumut Syariah Cabang Medan .....	5
3. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	28
4. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	37
5. Tabel 3.2 Skala Likert .....	39
6. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
7. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
8. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	50
9. Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	51
10. Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Workload</i> ....	52
11. Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Organizational Culture</i> .....	54
12. Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Work Environment</i> .....	56
13. Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Job Performance</i> .....	58
14. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas .....	60
15. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
16. Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	62
17. Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
18. Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser .....	65
19. Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t) .....	66
20. Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (F).....	68
21. Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	69
22. Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	70

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	33
2. Gambar 4.1 Logo PT Bank Sumut Syariah .....	47
3. Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan .....	49
4. Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram .....	62
5. Gambar 4.4 Uji Normalitas Normal P-Plot.....	63
6. Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas Scatter Plot.....	66



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran I : Angket Kuesioner .....	84
2. Lampiran II : Tabulasi Data .....	89
3. LampiranIII : Hasil Pengolahan Data SPSS 26 .....	91
4. Lampiran IV : Surat Izin Riset.....	95
5. Lampiran V : Daftar Riwayat Hidup .....	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Yang dimaksud dengan "Bank Syariah" adalah lembaga keuangan yang beroperasi menurut prinsip-prinsip syariah, atau hukum Islam, sebagaimana didefinisikan oleh Majelis Ulama Indonesia, seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*ʿadl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*) dan tidak termasuk kedalam segala sesuatu yang terlarang ataupun yang haram.<sup>1</sup>

Sejak diberlakukannya UU No 10 Tahun 1998 tentang perbankan yang mengatur dengan rinci landasan hukum dan jenis-jenis usaha yang dapat dijalankan perbankan syariah, serta memberikan arahan bagi bank-bank konvensional untuk membuka cabang syariah. Setelah diberlakukan undang-undang tersebut, sejumlah bank konvensional membuka unit usaha syariah. Salah satu diantaranya ialah Bank Sumut Syariah.

Sesuai dengan ketentuan izin pembukaan kantor Cabang Syariah Medan dan Padang Sidempuan No.5/142/PRZ/Mdn tanggal 28 Oktober 2005 berdirilah PT Bank Sumut Unit Syariah yang disusul dengan berdirinya Cabang Syariah Tebing Tinggi pada tanggal 26 Desember. 2005, sesuai dengan ketentuan Izin Bank Indonesia kepada Direksi PT Bank Sumut Syariah, kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank Sumut.

Seiring berjalannya waktu PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan berhasil mencatatkan kinerja positif ditandai dengan berbagai penghargaan dan pengakuan yang didapat, beberapa diantaranya adalah ranking satu pembiayaan terbaik untuk pertumbuhan *UUS SILO Asset 2-20 T* yang diberikan kepada Unit usaha syariah bank sumut dalam ajang Karim Award 2018, kemudian menerima

---

<sup>1</sup> Andri Soemitra, dkk. *Studi Literatur Tujuan Ideal Lembaga Keuangan dan Perbankan Islam*. Dalam Jurnal Human Falah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol.8. No.2. 2021, h.3

penghargaan sebagai Bank Penerima Setoran (BPS) Biaya Penyelenggara Ibadah Haji (BPIH) terbaik kategori Unit usaha syariah 2019 dan terbaik kedua *IFAC : 2nd Rank Top Growth financing sharia Unit BPD* dari ajang *islamic Finance award 2020*.<sup>2</sup>

Persaingan industri yang semakin ketat dizaman sekarang, tidak jarang kita menjumpai masalah-masalah yang dapat berujung pada kebangkrutan suatu bisnis pada suatu perusahaan yang menyebabkan perusahaan tersebut mengalami kegagalan. Saat ini, sumber daya manusia didalam industri perbankan syariah yang sedang maraknya masih belum cukup memadai. Sudah seharusnya perbankan syariah harus bisa lebih besar atau lebih terkenal dikarenakan mengingat mayoritas penduduk indonesia adalah muslim, namun realita yang ada pangsa pasar yang diperoleh perbankan syariah hanya +- 6%.<sup>3</sup>

Untuk mengantisipasi kegagalan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang baik. Salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan adalah bagaimana perusahaan itu mengelola kinerja para karyawannya. Karyawan yang memiliki *Job Performance* yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan secara menyeluruh.

*Job Performance* merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>4</sup> Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan

---

<sup>2</sup> Laporan Tahunan Bank Sumut, tersedia di <https://www.banksumut.co.id/laporan-keuangan-tahunan/> Diunduh pada 9 Agustus 2021 pukul 17.00 WIB

<sup>3</sup> Atika, dkk, *Strategy Analysis Of Sales Growth Financing Islamic Bank By Take Over From Conventional Bank*. Dalam Jurnal Human Falah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 8. No.2. 2021

<sup>4</sup> Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2018), h. 478.

dengan baik. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan.<sup>5</sup>

Untuk itu tidak dapat diabaikan faktor yang juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Afandi faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya *Workload* (beban kerja), *Organizational Culture* (budaya organisasi), dan *Work Environment* (lingkungan kerja).<sup>6</sup>

*Workload* menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.<sup>7</sup> *Workload* merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

*Organizational Culture* adalah sistem penyebaran kepercayaan atau keyakinan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.<sup>8</sup> Hal tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun.

Sedangkan *Work Environment* (Lingkungan Kerja) adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.<sup>9</sup> Dalam lingkungan kerja yang baik, seseorang lebih mungkin untuk mencapai dan mempertahankan tingkat produktivitas

---

<sup>5</sup> Aris Hidayat Kurniawan, *Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi*. Dalam Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 21, No.1, 2019. h. 1.

<sup>6</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta : CV. Budi Utama), h. 71

<sup>7</sup> Tarwaka, *Egonomi Industri: Dasar-dasar Ergonomi dan Implementasii di Tempat Kerja Edisi II, Cetakan I* (Surakarta : Harapan Press, 2014), h. 120 .

<sup>8</sup> Sedarmayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Edisi Revisi*. (Bandung: Refika Aditama, 2016.) h. 35

<sup>9</sup> Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Refika Aditama. 2017), h. 21.

setinggi mungkin dalam berkerja, yang kemudian hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik pula.<sup>10</sup>

Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sendiri memiliki point pencapaian nilai *Job performance* atau kinerja karyawan yang diukur menggunakan KPI (*Key Performance Indicator*) yang terlihat seperti tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Point Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI)**  
**PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**  
**Tahun 2018 - 2020**

Nomor	Point	Range Pencapaian	keterangan
1	5	>130%	Istimewa
2	4	116 – 130%	Sangat bagus
3	3	101 – 115%	Bagus
4	2	85 – 100%	Kurang Plus
5	1	<85%	Kurang minus

**Sumber : PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan dilakukan Penilaian kinerja yang dilakukan secara langsung melibatkan karyawan yang bersangkutan, atasan langsung, rekan sekerja, dan bawahan serta dokumen Nilai *Key Performance Indicator* (KPI). Adapun sumber data yang diperoleh dari PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan Tahun 2018-2020 yang berbentuk nilai dari hasil kerja karyawan sehari-hari dan selalu dilakukan penilaian setiap tahunnya yang disebut *Key Performance Indicator* (KPI). KPI berupa pernyataan atas suatu kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam batas nilai prestasi, P1 menunjukkan kinerja karyawan masuk kedalam kategori kurang minus, P2 menunjukkan kinerja karyawan masuk kedalam kategori kurang plus, P3 menunjukkan kinerja karyawan masuk kedalam kategori bagus, P4

<sup>10</sup> Rizal Nabawi. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Dalam Jurnal Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 2 No. 2, 2019.

menunjukkan kinerja karyawan masuk kedalam kategori sangat bagus dan P5 menunjukkan kinerja karyawan masuk kedalam kategori istimewa.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dapat dikatakan belum optimal, Belum optimalnya tingkat kinerja karyawan yang dicapai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhinya yaitu *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment*.

*Workload* merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja pada karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan mempunyai tingkat pencapaian target perusahaan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**  
**Periode 2018-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Uraian</b>	<b>Target (Rp Juta)</b>	<b>Realisasi (Rp juta)</b>	<b>Pencapaian target (%)</b>
2018	Pembiayaan	768.104.610	720.651.244	93.82%
	Dana pihak ketiga	803.867.328	941.547.597	117.12%
2019	Pembiayaan	820.116.233	735.948.678	89.73%
	Dana Pihak Ketiga	859.852.587	1.130.673.950	131.49%
2020	Pembiayaan	909.528.308	799.437.140	87.89%
	Dana Pihak Ketiga	967.775.016	1.222.481.334	126.32%

**Sumber : PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa target yang diterapkan oleh perusahaan setiap tahunnya terus meningkat dan dapat dilihat juga bahwa realisasi dari target yang sudah ditetapkan tidak selalu tercapai atau diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan harus meluangkan waktu diluar jam kerja untuk

mendapatkan nasabah serta untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan berdasarkan hasil riset, diketahui bahwa jadwal kerja karyawan yang diterapkan sesuai dengan standart perusahaan dimana jam kerja karyawan dimulai dari jam 8.00 – 17.00 WIB, akan tetapi pada kenyataannya karyawan selalu pulang diatas jam 17.00 WIB bahkan mencapai petang malam, serta jadwal kerja karyawan masuk di hari senin sampai dengan jumat namun pada kenyataannya pada pertengahan sampai akhir bulan hari sabtu dan minggu karyawan harus tetap masuk bekerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang banyak.

Hal ini tentu akan mengakibatkan rasa lelah dan mengakibatkan karyawan kehilangan fokus sehingga tidak menutup kemungkinan melakukan kesalahan dalam bekerja. Salah satu diantaranya masih terdapat adanya transaksi kesalahan atau transaksi koreksi yang dilakukan oleh teller diakibatkan ketidakfokusan yang disebabkan kelelahan akibat beban kerja yang diberikan.

Pekerjaan diluar jam kerja mempunyai kosekuensi tersendiri bagi karyawan. Pada saat lembur karyawan akan mendapatkan kompensasi bahkan mendapatkan reward berupa hadiah apabila target tercapai namun mereka juga kehilangan waktu untuk beristirahat, karyawan tetap membutuhkan waktu untuk beristirahat karena kesehatan tidak bisa dibayar dengan upah dan sejenisnya. *Workload* merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang karywan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi.<sup>11</sup>

*Organizational Culture* juga turut mempengaruhi kinerja Karyawan, dengan adanya Budaya Organisasi maka karyawan akan taat terhadap nilai-nilai yang ditetapkan perusahaan dalam bekerja sehingga dengan penerapannya yang baik maka karyawannya akan merasa terpacu dan diikuti dengan kinerjanya yang juga semakin meningkat sehingga tujuan dari perusahaan/organisasi tersebut bisa tercapai dengan baik.

---

<sup>11</sup> Sudiharto. *Study waktu tentang beban kerja dan hubungannya dengan kinerja pada perawat ruang rawat inap dahlia bada rumah sakit daerah (Brsd) Raas Soewondo Pati*. (Desertasi, Bandung : Universitas Diponegoro, 2001), h. 22.



PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan memiliki pernyataan budaya organisasi tertulis yaitu "Memberikan Pelayanan Terbaik", TERBAIK yang dapat diartikan sebagai Terpercaya yaitu bersikap jujur, handal, dan dapat dipercaya, Enerjik yaitu bersemangat dan disiplin, Ramah yaitu Bertingkah laku sopan dan santun, Bersahabat yaitu Memperhatikan dan menjaga hubungan dengan nasabah sesuai ketentuan, Aman yaitu Menjaga rahasia perusahaan dan nasabah sesuai ketentuan, Integritas tinggi yaitu bertaqwa kepada Tuhan YME dan menjalankan ajaran agama dan menjunjung tinggi kode etik perusahaan, dan Komitmen yaitu senantiasa menepati janji yang telah diucapkan, bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan.<sup>12</sup>

Akan tetapi budaya organisasi tidak sepenuhnya diterapkan oleh semua karyawan salah satunya ialah Kedisiplinan. Berdasarkan riset yang penulis lakukan masih terdapat permasalahan kedisiplinan yang dilakukan oleh beberapa karyawan yaitu ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka pembagian tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai dengan yang diharapkan. Keterlambatan karyawan menyebabkan pelayanan nasabah terganggu dan terkadang seorang pegawai harus merangkap tugas sampai dengan karyawan tersebut datang. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja.

Pencapaian *Job Performance* pada PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan juga didukung oleh kondisi *Work Environment* atau lingkungan kerja karyawan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada kondisi lingkungan kerja PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan dimana masih terdapat kondisi kerja yang kurang menyenangkan yaitu terlihat dari pendingin suhu udara yang tidak berfungsi dengan baik membuat suhu udara kurang sejuk bahkan panas ketika memasuki siang hari sehingga karyawan akan merasa terganggu

---

<sup>12</sup> Budaya Perusahaan Bank Sumut Syariah, tersedia di <https://banksumut.co.id/budaya-perusahaan/> Diakses pada 17 November 2021 Pukul 8.20 WIB

kenyamanan dan konsentrasinya sehingga merasa mudah letih dan akan berdampak pada kinerjanya.

Selain itu tempat penataan dokumen diruangan arsip yang kurang rapi sehingga dapat mempersulit karyawan lain dalam mencari berkas salah satu contohnya seperti apabila teller ingin mencari berkas diruangan arsip tetapi tidak ditemukan maka teller tersebut membutuhkan waktu yang lama untuk mencarinya hal ini tentu akan menghambat pekerjaannya yang lain sehingga mempengaruhi *Performance* karyawan.

Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam meningkatkan suasana kerja untuk meningkatkan spriritual para karyawan sehingga motivasi kerjanya bisa meningkat yaitu dengan diadakannya *outbound* yang dilaksanakan setiap sekali setahun, lalu setiap pagi melakukan *briefing* yang berguna untuk mengevaluasi kerja dan juga memberikan motivasi untuk karyawan agar menimbulkan semangat kerja oleh atasan, lalu diadakannya acara buka bersama di bulan Ramadhan, Halal Bil Halal, pengajian yang diadakan setiap bulannya dan lain sebagainya. Beberapa kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan juga bertujuan untuk meningkatkan kekompakan di antara seluruh karyawannya, sehingga mereka dapat bekerja lebih efisien dan produktif tanpa adanya ketidaknyamanan satu sama lain.<sup>13</sup>

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture*, dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.**

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Pimpinan Operasional, 17 November 2021 Pukul 17.00 WIB

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka, dapat didefinisikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terjadi Penurunan *Job Performance* karyawan yang dilihat dari Point Pencapaian *Key Performance Indicator* (KPI) dari tahun 2018-2020 mengalami penurunan. Kondisi ini terlihat dari P4 dan P3 yang merupakan kategori kinerja sangat bagus dan kinerja bagus dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami penurunan dan tidak mengalami peningkatan ditahun 2020. Selain itu P2 dan P1 Kategori kinerja Kurang Plus dan Kurang minus dari tahun 2018 sampai 2020 mengalami peningkatan.
2. Beban kerja karyawan yang berlebih dimana jam kerja karyawan masuk di jam 8.00-17.00 WIB tetapi karyawan selalu pulang diatas jam 17.00 WIB serta masuk dihari libur. Serta realisasi dari target yang sudah ditetapkan tidak selalu tercapai dan diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan.
3. *Organizational Culture* atau budaya organisasi yang diterapkan perusahaan masih kurang direalisasikan oleh beberapa karyawan dilihat dari karyawan yang sering telat masuk saat bekerja.
4. Masih terdapat Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari pendingin suhu udara yang tidak berfungsi dan penempatan berkas dokumen diruangan arsip yang kurang rapi sehingga mempersulit karyawan.

## **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup agar lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari sasaran pokok penelitian, serta dapat mempermudah proses analisis itu sendiri. Oleh karena itu penulis membatasi permasalahan yang akan dikaji, yaitu Pengaruh *Workload*, *Organizational*

*Culture dan Work Environment Terhadap Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Adapun secara spesifik rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Workload* berpengaruh Signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan?
2. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh Signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan?
3. Apakah *Work Environment* berpengaruh Signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan?
4. Apakah *Workload, Organizational Culture, dan Work Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya rumusan masalah diatas tentu saja ada tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workload* Terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *Workload, Organizational Culture dan Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut KC Syariah Medan.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* karyawan pada perusahaan.
2. Bagi akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak lain yang berguna serta dapat memberikan sebagai gambaran bagi yang akan melakukan penelitian sejenis selanjutnya.
3. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program dan pengevaluasian beban kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan untuk selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **A. *Job Performance***

##### **1. *Pengertian Job Performance***

Menurut sinambela *Job performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>14</sup>

Selain itu menurut Mangkunegara *Job performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>15</sup> Menurut Sedarmayanti kinerja adalah hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.<sup>16</sup>

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan tersebut.

##### **2. *Penilaian Job Performance***

Menurut Amstrong dalam Wibowo penilaian *Job Performance* adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja suatu individu atau tim. penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan, karena

---

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 478.

<sup>15</sup> Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14. (Bandung : Rosda karya, 2017), h. 4.

<sup>16</sup> *Ibid*. h. 137.

memungkinkan mereka untuk menentukan apakah pekerjaan yang diberikan kepada mereka berhasil dilakukan oleh karyawan. Hal ini penting karena memungkinkan perusahaan untuk menentukan apakah pekerjaan yang diberikan kepada mereka telah berhasil dilakukan oleh karyawan.<sup>17</sup>

Handoko menyebutkan bahwa penilaian *Job Performance* atau Kinerja terdiri dari 3 kriteria yaitu:<sup>18</sup>

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian yang didasarkan pada kualitas pekerjaan yang dilakukan, tingkat kreativitas, tingkat kerjasama tim, tingkat ketekunan, tingkat integritas dan ketekunan, serta kemampuan untuk dapat diandalkan dalam melakukan pekerjaan.

### **3. Tujuan Penilaian *Job Performance***

Tujuan Penilaian *Job Performance* menurut Masram dan Mu'ah adalah sebagai berikut :<sup>19</sup>

1. Manajer memerlukan memerlukan penilaian yang objektif terhadap hasil kerja karyawan pada periode sebelumnya, penilaian ini akan digunakan untuk mengembangkan kebijakan sumber daya manusia pada periode yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan mereka untuk membantu karyawan dalam berbagai tugas seperti meningkatkan kinerja pekerjaan, memajukan karir mereka, dan memelihara hubungan positif dengan antar manajer lain.

---

4. <sup>17</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, (Jakarta : Rajagrafindo Persada, 2016). h.

<sup>18</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2* (Yogyakarta : BPF, 2014). h. 52.

<sup>19</sup> Masram & Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2015). h. 116



3. Mendorong pencapaian hasil, untuk memicu peningkatan hasil bisnis melalui penyelarasan tujuan, dan berbagi informasi tentang kinerja individu, kelompok, dan perusahaan yang disediakan oleh asosiasi (organisasi).

#### **4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Job Performance***

Menurut Timpe mengemukakan faktor-faktor *Job Performance* dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut :<sup>20</sup>

1. Yang pertama adalah faktor yang dikenal sebagai faktor internal yang didefinisikan sebagai faktor yang berkaitan dengan sifat - sifat individu. Sebagai contoh, ketika seseorang memiliki kebiasaan kerja yang baik, itu karena ia memiliki keterampilan profesional yang solid dan merupakan pekerja Keras, tetapi ketika seseorang memiliki kebiasaan kerja yang buruk, itu karena orang tersebut memiliki kebiasaan kerja yang rendah dan tidak memiliki kebiasaan kerja yang baik serta tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kebiasaan kerjanya.
2. Yang kedua Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Performance* menurut Afandi adalah sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Beban Kerja (*Workload*)

Merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

---

<sup>20</sup> A. Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*,. (Jakarta : PT Elex Media Komputindo 2013) h. 12

<sup>21</sup> *Ibid*, h. 71.

## 2. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan para pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya misalnya kebersihan, terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dan pimpinan dan lain-lain.

## 3. Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)

Sebagai sistem kepercayaan atau keyakinan, dan hubungan antar orang dalam suatu organisasi, dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

## 5. Indikator *Job Performance*

Menurut Mathis Indikator *Job Performance* yaitu :<sup>22</sup>

1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
3. Kerjasama yaitu kemampuan menangani hubungan kerja antar karyawan.
4. Pemanfaatan waktu yaitu menggunakan waktu kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## 6. *Job Performance* dalam Perspektif Islam

Dalam islam, Manusia dianggap sebagai ciptaan yang paling sempurna dan mereka perlu berusaha untuk mencari solusi dari masalah mereka, termasuk bekerja keras dan menghasilkan hasil yang baik serta harus

---

<sup>22</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie.* (Jakarta: Salemba Empat, 2016). h. 78

mematuhi ajaran Rasulullah SAW. Dalam hal ini yang menjadi rujukan penilaian *Job performance* adalah Surat At-Taubah (9) Ayat 105 :<sup>23</sup>

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, Serta Orang-Orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu. Dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu kamu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Dari Ayat diatas dapat dijelaskan bahwa allah SWT memerintahkan Rasul-Nya untuk menyerukan kepada kaum muslimin untuk bekerja dan jika hasil pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka orang lain akan melihat usaha yang kita kerjakan dan menilai amal yang dilakukan. Segala amal perbuatan didunia akan dikembalikan ke akhirat. Amal yang dikerjakan tersebut akan menjadi ganjaran atas apa yang sudaj diperbuat selama hidup.

## **B. *Workload* (Beban Kerja)**

### **1. Pengertian *Workload* (Beban Kerja)**

Menurut Hart dan Staveland *Workload* merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.<sup>24</sup>

Menurut Permendagri No 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja, menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang

---

<sup>23</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al- Quran Al-Karim dan Terjemahnya*, (Surabaya : Halim, 2013) h. 187

<sup>24</sup> Tarwaka, *Egonomi Industri: Dasar-dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja, Edisi II, Cetakan 1*, (Surakarta : Harapan Press, 2014), h. 120 .

harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.<sup>25</sup>

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat di nyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai.

## **2. Dampak *Workload* (Beban Kerja)**

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan.<sup>26</sup>

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

### **1. Kualitas kerja menurun**

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi sehingga cara kerjanya tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

### **2. Keluhan pelanggan**

Apabila pelayanan yang diterima oleh suatu nasabah atau pelanggan tidak sesuai dengan apa yang dia ekspektasikan seperti harus menunggu lama serta hasil pelayanan yang tidak memuaskan keinginannya. maka akan timbul keluhan pelanggan.

---

<sup>25</sup> Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, tersedia di <http://jdih.surakarta.go.id>, Diakses pada 9 September 2021.

<sup>26</sup> Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. Dalam Jurnal Inovbiz : Jurnal Inovasi dan Bisnis, Vol. 5, No, 1, 2017. h. 52

### 3. Kenaikan tingkat absensi

Terlalu banyak suatu pekerjaan dapat menyebabkan pegawai menjadi lelah serta menjadi sakit. Tentunya hal ini akan mengakibatkan meningkatnya absensi karyawan dan akan berdampak buruk bagi kelancaran kerja organisasi sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam ajaran islam mengenai pekerja adalah pemberian beban kerja yang tidak boleh melebihi kemampuan buruh. Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa a.s. yang bekerja dirumah Nabi Syu'aib a.s. Nabi Syu'aib menunjukkan bahwa pemberian kerja majikan tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesaksamaan.<sup>27</sup>

### 3. Jenis *Workload* (Beban Kerja)

Menurut Koesomowidjojo terdapat dua jenis beban kerja yang diantaranya ialah :<sup>28</sup>

1. Beban Kerja Kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.
2. Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu atau tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

### 4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Workload*

Menurut Tarwaka faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut :<sup>29</sup>

1. Faktor Eksternal. Faktor Eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

---

<sup>27</sup> Isnaini Harahap, et. al., *Hadis-hadis Ekonomi*, (Jakarta : Kencana, 2017). h. 77-78

<sup>28</sup> Suci Koesomowidjojo. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2017). h. 22.

<sup>29</sup> *Ibid*, h. 42

- a. Tugas (Task) meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
  - b. Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, Shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
2. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja yang diterima yang dapat berdampak kepada stres dalam bekerja yang meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya, dan faktor psikis yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

### **5. Indikator *Workload* (Beban Kerja)**

Menurut Moekijat dalam Asriani ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu:<sup>30</sup>

1. Target yang harus dicapai yaitu terkait pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan besaran target yang harus dicapai.
2. Kondisi pekerjaan yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat mengerjakan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

---

<sup>30</sup> Asriani Dian, “*Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), h. 29

## 6. *Workload (Beban Kerja) dalam Perspektif Islam*

Pemberian beban kerja dalam Al-Qur'an melalui kisah Nabi Musa A.S. yang bekerja di rumah Nabi Syu'aib A.S, Nabi Syu'aib berkata kepada Musa dalam QS. Al-Qashash (28) ayat 27 yang berbunyi:

وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمُوتَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya : “Aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik.”<sup>31</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap muslim tidak boleh mengabaikan prinsip-prinsip kemanusiaan, keadilan dan keseksamaan dalam memberikan beban pekerjaan atau pembagian tugas.

### C. *Organizational Culture*

#### 1. *Pengertian Organizational Culture*

*Organizational Culture* Menurut Sedarmayanti adalah sistem penyebaran kepercayaan atau keyakinan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.<sup>32</sup>

Menurut Kreiner dan Kinichi dalam Adamy budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak disadari tetapi mudah disebarluaskan, kehadirannya tidak disadari oleh individu tetapi dipatuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas kepada anggota, mempromosikan komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, seta mengendalikan perilaku para anggota.<sup>33</sup>

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai yang disepakati bersama

---

<sup>31</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya, (Surabaya : Halim, 2013). h. 385.

<sup>32</sup> *Ibid*, h. 35.

<sup>33</sup> Marbawi Adamy, *Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, Praktik dan Penelitian* (Ljokseumawe : Unimal Press, 2016), h. 28



yang dipelihara, dipatuhi, dan dilaksanakan, serta perilaku yang diterapkan dalam organisasi yang menjadi panutan bagi anggota organisasi dalam berperilaku di dalam organisasi.

## **2. Karakteristik *Organizational Culture***

Karakteristik *Organizational Culture* yang dirumuskan Robbins adalah sebagai berikut :<sup>34</sup>

1. Inovasi dan pengurangan risiko, termasuk bagaimana dan kapan perusahaan atau organisasi mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengurangi risiko, adalah dua aspek terpenting dari pekerjaan.
2. Perhatian kepada hal yang rinci, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan mau memeperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada kerincian.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi pada orang, yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen untuk memaksimalkan efektivitas hasil tanpa merugikan orang-orang yang bekerja dalam organisasi.
5. Orientasi tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan dan inovasi.

## **3. Fungsi *Organizational Culture***

Menurut Tika *Organizational Culture* memiliki beberapa fungsi utama yaitu :<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> *Ibid*, h. 215

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
2. Sebagai perekat anggota dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota organisasi.
5. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
6. *Organizational Culture* berfungsi sebagai alat komunikasi internal antara karyawan di semua level perusahaan, atau dapat berfungsi dalam peran yang sama antar anggota organisasi.

#### **4. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Organizational Culture***

Menurut Lila budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:<sup>36</sup>

1. Kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*). Merupakan kumpulan nilai - nilai yang menggambarkan bagaimana suatu perusahaan berinteraksi dengan pelanggan, produk atau layanannya, bagaimana perusahaan berinteraksi dengan karyawan, bagaimana perusahaan berinteraksi dengan pemasok, dan lainnya yang berhubungan dengan itu.
2. Gaya perusahaan (*corporate style*). Ditunjang oleh profil karyawan, pengembangan SDM, dan masyarakat perusahaan atau bagaimana penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

---

<sup>35</sup> Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*, Cetakan kelima, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014). h. 14.

<sup>36</sup> Lila Bismala, et.al., *Perilaku Organisasi*. (Medan: UMSU Press, 2015), h. 163.

3. Jati diri perusahaan (*corporate identity*). Ditunjang oleh Identitas perusahaan, Citra perusahaan, platform atau semboyan perusahaan, prakiraan perusahaan, atau suatu yang ditonjolkan oleh perusahaan.

## 5. Indikator *Organizational Culture*

Menurut Luthans dalam Pangewa Indikator *Organizational Culture* adalah :<sup>37</sup>

1. Aturan–aturan Perilaku  
Aturan–aturan perilaku yaitu susunan atau ritual yang biasa digunakan dan bersifat mengikat oleh anggota organisasi.
2. Norma  
Norma adalah standar perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu.
3. Nilai – nilai dominan  
Nilai–nilai dominan adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan para anggota, misalnya rendahnya tingkat absensi, tingkat produktivitas, efisiensi dan tingginya disiplin kerja.
4. Iklim organisasi  
Iklim organisasi adalah persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya yang mempengaruhi sikap dan perilaku mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

## 6. *Organizational Culture* dalam Perspektif Islam

*Organizational Culture* atau budaya organisasi didalam HR. Muslim No.1017, yang diriwalkan oleh sahabat jarir bin abdillah al-Bajali Radhiallahu'anhu, ia berkata bahwa Rasullullah Bersabda :

---

<sup>37</sup> Maharuddin Pangewa, *Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja*, (Makassar : Badan Penerbit UNM, 2013), h. 35-36.

مَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً حَسَنَةً فَلَهُ أَجْرُهَا وَأَجْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا بَعْدَهُ مِنْ غَيْرِ  
 أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَجْرِ هِمَّ شَيْءٌ، وَمَنْ سَنَّ فِي الْإِسْلَامِ سُنَّةً سَيِّئَةً كَانَ عَلَيْهِ وِزْرُهَا  
 وَوِزْرُ مَنْ عَمِلَ بِهَا مِنْ بَعْدِهِ مِنْ غَيْرِ أَنْ يَنْقُصَ مِنْ أَوْزَارِهِمْ شَيْءٌ

Artinya: Barang siapa yang mentradisikan dalam Islam, tradisi yang baik, kemudian dikerjakannya pada waktu berikutnya, maka baginya pahala sebagaimana orang yang melakukannya, dan tidak dikurangi pahala-pahalanya sedikitpun. Dan barangsiapa yang mentradisikan dalam Islam, tradisi yang buruk, maka kemudian dikerjakannya pada waktu berikutnya, baginya adalah dosa sebagaimana berat dosa orang yang mengerjakannya, dan tidak dikurangnya beban tersebut sedikitpun.<sup>38</sup>

Hadits tersebut adalah sedikit gambaran mengenai teladan, seleksi, dan sosialisasi. Dimana terdapat nilai-nilai keislaman yang harus diikuti dan nilai-nilai mana yang tidak boleh diikuti dalam hadist diatas seperti tradisi yang buruk, hal tersebut memiliki impact dalam membentuk budaya sifatnya mengikat.

#### **D. Work Environment (Lingkungan Kerja)**

##### **1. Pengertian Work Environment (Lingkungan Kerja)**

Pengertian *Work Environment* menurut Amstrong dalam Bagus ialah *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Maksudnya ialah Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana

---

<sup>38</sup> Muslim bin Hujjaj Abu al-Husain al-Qusyairy an-Naysabury. *Shohih Muslim*, Juz 8, terj. Adib Bisri Mustofa. (Beirut: Daru Ihyai Turats al-Arabi ), h. 61

orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja mereka.<sup>39</sup>

Menurut Menurut Nitisemito *Work Environment* (lingkungan kerja) adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya misalnya kebersihan, musik dan lain-lain.<sup>40</sup>

Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

## 2. Jenis – jenis *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut Sedarmayanti, secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :<sup>41</sup>

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaanya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain lain.

---

<sup>39</sup> Bagus Kisworo, *Hubungan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisdenan Semarang Jawa Tengah*. (Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), h. 75.

<sup>40</sup> Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalial Edisi Ketiga, Cetakan kesembilan* (Jakarta : Ghalia Indonesia,2013). h. 211

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 45.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### 3. Faktor – Faktor *Work Environment* (Lingkungan Kerja)

Menurut Sedarmayanti adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :<sup>42</sup>

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat karena cahaya atau penerangan bagi karyawan guna untuk keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh karena itu perlu adanya perhatian bagi cahaya atau penerangan agar pencahayaannya sesuai dengan yang di butuhkan, pencahayaan yang terang tapi tidak menyilaukan. Apabila suatu pencahayaan kurang jelas, maka pekerjaan akan lambat, banyak terjadi kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya keefisienan dalam melakukan pekerjaan.

2. Suhu Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

3. Suara Bising

Kebisingan merupakan suara yang tidak diharapkan, untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang baik setiap karyawan membutuhkan konsentrasi dalam bekerja, maka kebisingan yang dapat mengganggu sebaiknya harus dihindari, agar karyawan dapat bekerja secara efisien.

---

<sup>42</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*, (Bandung : Refika Aditama, 2017), h. 21

#### 4. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi juga merupakan suatu hubungan dengan tata warna yang baik, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

#### 5. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan yang harmonis serta ada dukungan oleh sarana dan prasana yang memadai yang ada ditempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.

### **4. Indikator *Work Environment* (Lingkungan Kerja)**

Menurut Nitisemito yang menjadi indikator-indikator lingkungan adalah sebagai berikut:<sup>43</sup>

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri, yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja yang baik yang terjalin antara rekan kerja akan dapat mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal didalam suatu organisasi, karena dengan adanya hubungan yang harmonis maka akan terciptanya hubungan kekeluargaan diantara para karyawan.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja seperti peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

---

<sup>43</sup> *Ibid*, h. 215.

## 5. *Work Environment* dalam Perspektif Islam

Keberhasilan Rasulullah SAW. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qu'an surat Ali Imran Ayat 159 :<sup>44</sup>

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ  
حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ  
عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.”

### E. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan penelitian yang pernah dilakukan dengan yang akan dilakukan. Dibawah ini beberapa kesimpulan hasil penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Guruh	<i>Effect of</i>	Variabel :	Variabel :	Hasil penelitian

<sup>44</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Quran Al-Karim dan Terjemahannya, (Surabaya : Halim, 2013). h. 71.



	Dwi Pratama (2020), (Jurnal)	<i>Motivation and Work Environment on Job Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road</i>	<i>Work Environment</i> ss sebagai variabel bebas dan <i>Job Performance</i> sebagai variable terikat. Teknik penentuan sampel : Sampling Jenuh	<i>Motivation</i> Objek Penelitian: Jakarta Metropolitan I National Road	menunjukkan <i>Motivation</i> Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i> . <i>Work Environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Performance</i> .
2.	Gunarso Wiwoho (2016), (Jurnal)	Pengaruh <i>Organizational Culture, Servant Leadership, Dan Work Environment</i> Terhadap Motivasi Dan <i>Job Performance</i> Pada Karyawan Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen	Variabel: <i>Organizational Culture</i> Dan <i>Work Environment</i> sebagai variabel bebas dan <i>Job Performance</i> sebagai variabel terikat. Teknik Penentuan Sampel : Sampling jenuh	Variabel: <i>Servant Leadership</i> sebagai variabel bebas dan memiliki dua variabel terikat yaitu Motivasi dan <i>Job Performance</i> Objek penelitian: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>job performance</i> Besarnya pengaruh <i>organizational culture</i> terhadap <i>job performance</i> sebesar 26,8%. Sedangkan Tidak Terdapat adanya pengaruh <i>work environment</i> terhadap <i>job performance</i> .

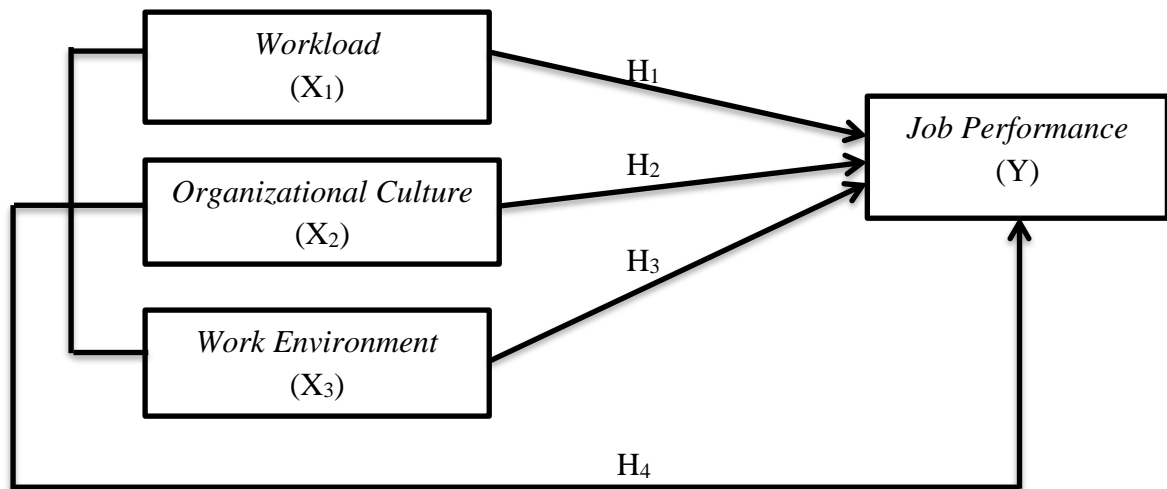
3	<p>Andreas Dimas Panji Kusumo (2018) (Jurnal)</p>	<p>Analisis Pengaruh <i>Work Environment, Pay Satisfaction, Job Stress</i> Terhadap <i>Job Performance</i> (Studi pada Pramugari dan Pramugara LOW COST CARRIER di Indonesia)</p>	<p>Variabel : <i>Work Environment</i> sebagai Variabel bebas dan <i>Job Performance</i> sebagai Variabel Terikat</p>	<p>Variabel : Terdapat Variabel <i>Pay Satisfaction, dan Job Stress</i> pada Variabel bebas. Objek Penelitian: Pramugari dan Pramugara LOW COST CARRIER di Indonesia Teknik Penentuan Sampel : menggunakan metode sampling non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan metode analisis</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Work Environment</i> dan <i>pay satisfaction</i> memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>Job performance</i>. Sedangkan <i>Job Stress</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Job performance</i>.</p>
---	---	---	--	---	--

				deskriptif kuantitatif dan kuesioner sebagai data utama	
4	Luh Kadek Budi Martini dan Ni Wayan Sitiari (2020) (Jurnal)	<i>The Effect Of Job Stress And Workload On Job Performance for Employes At Hotel Mahogany Mumbul Bali</i>	Variabel: <i>Workload</i> sebagai variabel bebas dan <i>Job Performance</i> sebagai variabel terikat Teknik Penentuan Sampel : Teknik Sampling Jenuh Teknik Analisis : Regresi Linear berganda	Variabel: Job Stress sebagai variabel bebas Objek Penelitian: Karyawan Hotel Mahogany Mumbul Bali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>variabel Job Stress</i> dan <i>Workload</i> secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap <i>Job Performance</i> .
5.	Syifa Khairunn isa (2020) (Skripsi)	Analisa Pengaruh <i>Work Environment, Leadership Style, Organizational</i>	Variabel : <i>Work Environment</i> dan <i>Organizational Culture</i> sebagai	Variabel : <i>Leadership Style</i> sebagai Variabel bebas dan <i>Job Satisfaction</i> sebagai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan

		<p><i>Culture Terhadap Job Satisfaction</i></p> <p>Serta Implikasinya Terhadap <i>Job Performance</i></p> <p>Pada Karyawan PT XYZ Head Office.</p>	<p>variabel bebas dan <i>Job Performance</i> sebagai variabel terikat.</p>	<p>variable terikat.</p> <p>Teknik Analisis : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM-PLS dengan IBM SPSS Statistics 25 untuk pre-test sebanyak 30 responden, dan program SmartPLS 3.0 untuk pengujian main test sebanyak 100 responden.</p>	<p>signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan budaya organisasi positif tapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT XYZ.</p>
--	--	--	--	---	--

## F. Kerangka Teoritis

Berikut ini dapat digambarkan kerangka teoritis yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Teoritis**

Keterangan:

H<sub>1</sub> = Pengaruh Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Variabel Y

H<sub>2</sub> = Pengaruh Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y

H<sub>3</sub> = Pengaruh Variabel X<sub>3</sub> Terhadap Variabel Y

H<sub>4</sub> = Pengaruh Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> Terhadap Variabel Y

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dari landasan teori dan tinjauan pustaka, dapat disusun beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H<sub>01</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

- H<sub>a1</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workload* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
2. H<sub>02</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
- H<sub>a2</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. H<sub>03</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
- H<sub>a3</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
4. H<sub>04</sub> : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
- H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah teknik yang menyajikan informasi atau data yang didominasi dalam struktur angka dan menyelidiki data atau analisis data yang digunakan adalah bersifat statistik untuk menguji hipotesis.<sup>45</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan atau pada responden.<sup>46</sup>

Pendekatan yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang berencana untuk mengetahui hubungan setidaknya antara dua variabel atau lebih.<sup>47</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang beralamat di Jalan Brigjend Katamso, Comp. Centrum No.4, A U R, Medan Maimun, Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini waktu yang digunakan mulai dari penyusunan proposal berlangsung pada tanggal 23 Juli 2021 sampai dengan sekarang.

---

<sup>45</sup> Nur Ahmadi Bi Rahmani, *Metode Penelitian Ekonomi* (Medan : Febi Press, 2016), h. 2.

<sup>46</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2016) h. 121

<sup>47</sup> Sugiyono, *Statistika Nonparametris Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah sumber data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari responden untuk menjawab masalah penelitian melalui observasi dan menyebarkan angket kuisioner kepada responden penelitian.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yang diberikan oleh pihak lain atau berupa suatu dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Sejarah singkat PT. Bank Sumut Syariah, Struktur organisasi, serta uraian tugas dari struktur organisasi tersebut.
- 2) Data dan informasi lain yang dianggap perlu misalnya buku-buku ilmiah, jurnal, dan literatur lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta media internet.

### **D. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>48</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang berjumlah 33 orang karyawan.

---

<sup>48</sup> *Ibid.* h. 117.



## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut.<sup>49</sup> Menurut Arikunto, jika subjeknya kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semuanya.<sup>50</sup> Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.<sup>51</sup> Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang.

## E. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan cara-cara tertentu yang dilakukan oleh peneliti untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.<sup>52</sup> Definisi operasional pada masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Workload</i>	Sejumlah kegiatan atau Tugas-tugas yang diberikan pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan	Likert
<i>Organizational Culture</i>	Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat-istiadat, agama,	1. Aturan-aturan perilaku	Likert

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 122.

<sup>50</sup> *Ibid*, h.174..

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 124.

<sup>52</sup> *Ibid*, h. 38

	norma,dan kaidah yang menjadi keyakinan pada karyawan PT.Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.	2. Norma 3. Nilai-nilai dominan 4. Iklim Organisasi	
<i>Work Environment</i>	Segala sesuatu yang ada pada lingkungan para karyawan PT.Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya Fasilitas kerja	Likert
<i>Job Performance</i>	Hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kerjasama 4. Pemanfaatan Waktu	Likert

## F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner (angket). Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan kepada orang yang dijadikan responden.

Peneliti menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban

yang sesuai karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist.<sup>53</sup> Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan sendiri kuesioner kepada para karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Kuesioner ini berupa pertanyaan multiple choice (pilihan ganda) yang terdiri dari lima alternatif jawaban sehingga responden dapat memilih jawaban yang sesuai dan peneliti dapat dengan mudah memberikan kode-kode atas jawaban yang didapatkan. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena. Untuk bobot nilai atas kategori jawaban jawaban yang akan diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Skala Likert**

No	Jenis jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Setuju	2
5	STS = Sangat Tidak Setuju	1

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data menurut Sugiyono merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.<sup>54</sup> Data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data akan diolah dengan bantuan SPSS versi 26. Kemudian beberapa tahapan analisis yang akan dilakukan sebagai berikut :

---

<sup>53</sup> Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*, (Bandung : Alfabeta, 2017), h. 99-100.

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 206.

## 1. Uji Kualitas data

### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket (kuesioner). Angket kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh angket kuisisioner tersebut. Kriteria pada pengujian validitas sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dikatakan valid
- 2) Jika  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pada pengujian Reliabilitas sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach' Alpha  $> 0.60$  maka pertanyaan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach' Alpha  $< 0.60$  maka pertanyaan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Priyatno menjelaskan, uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedasitas pada model regresi. Uji asumsi klasik harus terpenuhi agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> Duwi Priyatno, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, (Jakarta : Andi Publisher, 2017), h. 89.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini digunakan untuk menguji normal atau tidaknya distribusi regresi pada suatu data. Data untuk penelitian yang baik adalah data yang terdistribusi normal. Untuk mendeteksi apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak dapat dilihat dari hasil dengan pengujian berikut :<sup>56</sup>

1. Grafik Histogram

*Histogram* merupakan salah satu jenis grafik batang yang digunakan untuk mengetahui penyebaran atau distribusi dari sekelompok data hasil produksi. Histogram memiliki kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Bentuk grafik jika tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal.
- 2) Sebaliknya jika bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*

*Normality Probability Plot* adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Apabila distribusi data residual normal, maka garis menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan dari analisis *normal probability plot* memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>56</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018), h. 14

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji *Kolmogorov Smirnov*

Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui *Kolmogorov Smirnov test* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

### b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance value dan *Variance Inflation Factor* (VIF).<sup>57</sup> Kriteria pengujian Multikolineritas sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF  $> 10$  atau nilai tolerance  $< 0,10$  maka terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.
- 2) Jika nilai VIF  $< 10$  atau nilai tolerance  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan berbeda disebut heteroskedastisitas.<sup>58</sup> Model regresi yang baik adalah model yang tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

Untuk mengamati tidak terjadinya heteroskedastisitas dapat dilihat menggunakan grafik scatter plot. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-

---

<sup>57</sup> *Ibid*, h. 105.

<sup>58</sup> *Ibid*, h. 139.

titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun Pengujian lain yang bisa mendeteksi heretoskedastisitas adalah uji Glejser dengan meregresi masing-masing variabel independen dengan absolute residual sebagai variabel dependen. Kriteria dalam uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi  $< 5\%$ , maka terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi  $> 5\%$  maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a) Uji Koefisiensi Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted  $R^2$  dimana untuk menginterpretasikan besarnya nilai koefisien determinasi harus diubah kedalam bentuk persentase. Sisa dari total (100%) yang artinya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$ . Apabila nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat.<sup>59</sup>

#### b) Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>60</sup> Variabel independen dikatakan memberikan pengaruh secara parsial pada variabel dependen jika memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ . Kriteria pengambilan keputusan hipotesis :

---

<sup>59</sup> *Ibid*, h. 108

<sup>60</sup> *Ibid*, h. 57

- 1)  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = diterima dan  $H_a$  = ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  = ditolak dan  $H_a$  = diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c) Uji Simultan (f)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikansi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Hasil dari uji f dapat dilihat dari tabel anova yang didapatkan dari persamaan regresi. Kriteria pengambilan keputusan hipotesis :

- 1)  $H_a$  = diterima jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dimana pada anova = 5 % dan nilai  $Pvalue < level\ of\ significant$  sebesar 0,05.
- 2)  $H_0$  = ditolak jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , dimana pada anova = 5 % dan nilai  $Pvalue > level\ of\ significant$  sebesar 0,05.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan dimasa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (variabel independen) terhadap satu variabel terikat (variabel dependen).<sup>61</sup> Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen (*Workload, Organizational Culture* dan *Work Environment*) terhadap variabel dependen (*Job Performance*). Dengan rumus sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Sofyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta : Kencana, 2017), h. 301.



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

Keterangan:

Y : *Job Performance*

X<sub>1</sub> : *Workload*

X<sub>2</sub> : *Organizational Culture*

X<sub>3</sub> : *Work Environment*

α : Konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

b : Koefisien Regresi variabel

e : error/residual

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **1. Sejarah Singkat PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Gagasan dan wacana untuk mendirikan Unit Usaha Syariah sebenarnya telah berkembang cukup lama dikalangan stalkholder PT. Bank Sumut, khususnya direksi dan komisarisnya, yaitu sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 yang memberikan kesempatan Bank Konvensional untuk mendirikan Unit Usaha Syariah. pendirian Unit Usaha Syariah juga didasarkan pada khultur masyarakat Sumatera Utara yang religious, khususnya umat Islam yang semakin sadar akan pentingnya menjalankan ajarannya dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ekonomi.

Komitmen untuk mendirikan Unit Usaha Syariah semakin menguat seiring dikeluarkannya fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) yang menyatakan bunga haram. Dari hasil survey yang dilakukan 8 (delapan) kota di Sumatera Utara, menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap pelayanan Bank Syariah cukup tinggi yaitu mencapai 70% untuk tingkat ketertarikan dan diatas 50% untuk keinginan mendapatkan pelayanan Perbankan Syariah.

Atas dasar ini dan komitmen PT. Bank Sumut terhadap pengembangan layanan Perbankan Syariah, maka pada tanggal 04 November 2004 PT. Bank Sumut membuka Unit Usaha Syariah dengan 2 (dua) Kantor Cabang Syariah yaitu Kantor Cabang Syariah Medan dan Kantor Cabang Syariah Padang Sidempuan. Melalui pengembangan layanan Perbankan Syariah diharapkan PT. Bank Sumut lanjut mengembangkan usaha ini juga ditargetkan meningkatkan profitabilitas PT. Bank Sumut sekaligus memperkuat tingkat kesehatannya.

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi

Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

### b. Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara professional yang didasarkan pada prinsip-prinsip compliance.

### c. Logo PT Bank Sumut Syariah

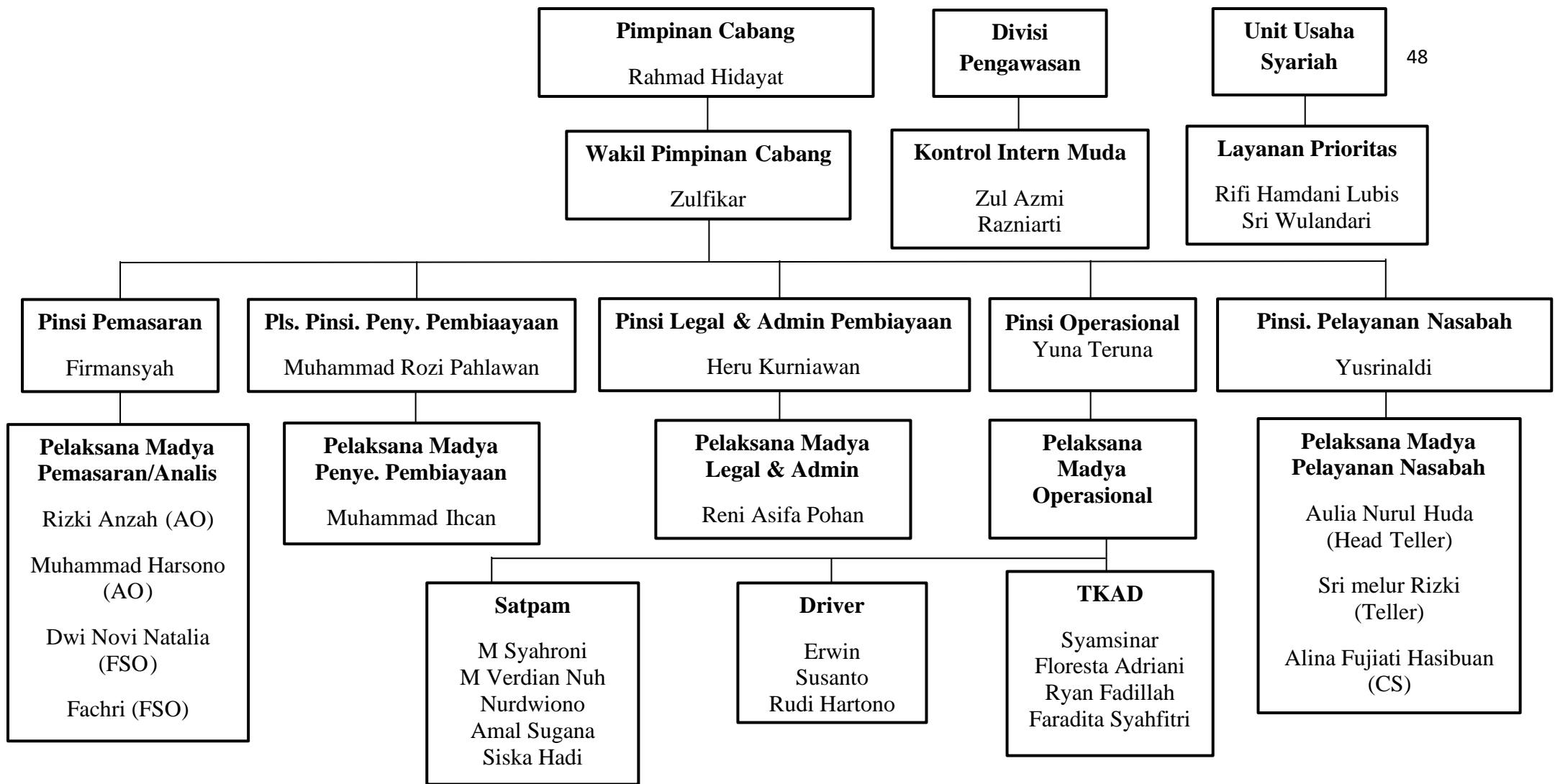


**Gambar 4.1**

**Logo PT. Bank Sumut Syariah**

## 3. Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Struktur organisasi dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas. Adapun struktur organisasi pada PT. Bank Sumut KCSy Medan adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.2**

**Struktur Organisasi PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Meda**

## B. Deskripsi Data Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif Responden

Data utama dalam penelitian ini adalah informasi dari responden dan pernyataan-pernyataan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam menganalisis masalah penelitian yang dirumuskan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 22 butir pertanyaan yakni 6 butir pertanyaan untuk variabel *Workload* ( $X_1$ ) 5 butir pertanyaan untuk Variabel *Organizational Culture* ( $X_2$ ), 5 butir pertanyaan untuk variabel *Work Environment* ( $X_3$ ) dan 6 butir pertanyaan untuk variabel *Job Performance* ( $Y$ ). Analisis deskriptif pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 33 orang responden karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Kuesioner berisikan deskripsi responden dan jawaban atas pertanyaan yang diberikan. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

#### a. Analisis deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	23	69.7%
Perempuan	10	30.3%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Pada tabel 4.1 terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah 23 orang responden (69.7%) berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang responden (30.3%) berjenis kelamin perempuan.

**b. Analisis deskriptif responden berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ 30	9	27.3%
31-40	19	57.6%
41-50	5	15.2%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)**

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usianya adalah 9 orang responden (27.3%) berusia ≤ 30 tahun. 19 orang responden (57,6%) berusia diantara 31 - 40 tahun, 5 orang responden (15.2%) berusia 41-50 tahun.

**c. Analisis deskriptif responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
SLTA-SMA/Sederajat	8	24,2%
Diploma	2	6,1%
Sarjana	23	69.7%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)**

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan adalah 8 orang responden (24,2%) berpendidikan SLTA/SMA sederajat, 2 orang responden (6,1%) berpendidikan Diploma, dan 23 orang responden (69.7%) berpendidikan Sarjana.

**d. Analisis deskriptif responden berdasarkan Lama Bekerja**

**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase (%)</b>
1-5	24	72.7%
6-10	7	21.2%
11-20	2	6.1%
<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)**

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan lama bekerja nya adalah 24 orang responden (72.7%) telah bekerja selama 1-5 tahun, 7 orang responden (21.2%) telah bekerja 6-10 tahun dan 2 orang responden (6.1%) telah bekerja 11-20 tahun.

**2. Analisis Deskriptif Variabel**

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian, berikut ini akan ditampilkan hasil olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif persentase hasil penelitian setiap dimensi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan adalah sebagai berikut :

**a. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Workload* ( $X_1$ )**

Distribusi jawaban responden terhadap 6 butir pertanyaan mengenai variabel *Workload* ( $X_1$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
***Workload* ( $X_1$ )**

No Item	Sangat tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	11	33,3	12	36,4	10	30,3	33	100
2	0	0	0	0	7	21,2	16	48,5	10	30,3	33	100
3	0	0	0	0	10	30,3	14	42,4	9	27,3	33	100
4	0	0	0	0	10	30,3	17	51,5	6	18,2	33	100
5	0	0	0	0	5	15,1	16	48,5	12	36,4	33	100
6	0	0	0	0	11	33,3	13	39,4	9	27,3	33	100

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi) sebanyak 10 responden (30,3%) menyatakan sangat setuju, 12 responden (36,4%) menyatakan setuju, dan 11 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki target yang terlalu tinggi dalam pekerjaan.
2. Pada pernyataan kedua (saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan) sebanyak 10 responden (30,3%) menyatakan sangat setuju, 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, dan 7 responden (21,2%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan



bahwa sebagian besar karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

3. Pada pernyataan ketiga (Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat) sebanyak 9 responden (27,3%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (42,4%) menyatakan setuju, dan 10 responden (30,3%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
4. Pada pernyataan keempat (Jumlah Karyawan saat sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada) sebanyak 6 responden (18,2%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (51,5%) menyatakan setuju, dan 10 responden (30,3%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa Jumlah Karyawan saat sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada
5. Pada pernyataan kelima (Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya) sebanyak 12 responden menyatakan sangat setuju (36,4), 16 responden (48,5%) menyatakan setuju, 5 responden (15,1%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan karyawan.
6. Pada pernyataan keenam (Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai) sebanyak 9 orang menyatakan sangat setuju (27,3%), 13 orang responden (39,4%) menyatakan setuju, 11 orang responden (33,3%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai.

**b. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Organizational Culture* (X<sub>2</sub>)**

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pertanyaan mengenai variabel *Organizational Culture* (X<sub>2</sub>) dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
***Organizational Culture* (X<sub>2</sub>)**

No Item	Sangat tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	6,1	23	69,7	8	24,2	33	100
2	0	9	0	0	0	0	22	66,7	11	33,3	33	100
3	0	0	0	0	0	0	21	63,6	12	36,4	33	100
4	0	0	3	9,1	6	18,2	16	48,5	8	24,2	33	100
5	0	0	0	0	0	0	22	66,7	11	33,3	33	100

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Saya mampu mentaati aturan tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan) sebanyak 8 responden (24,2%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (69,7%) menyatakan setuju dan 2 (6,1%) responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu mentaati aturan tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan.
2. Pada pernyataan kedua (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau SOP yang ditetapkan oleh perusahaan) sebanyak 11 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (66,7%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan

merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau SOP yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Pada pernyataan ketiga (Saya selalu menekankan pada hasil kerja tetapi juga memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal) sebanyak 12 responden (36,4%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (63,6%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa selalu menekankan pada hasil kerja tetapi juga memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal
4. Pada pernyataan keempat (Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan) sebanyak 8 responden menyatakan sangat setuju (24,2%), 16 responden (48,5%) menyatakan setuju dan 6 responden (18,2%) menyatakan kurang setuju dan 3 responden (9,1%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pimpinan memberikan kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan.
5. Pada pernyataan kelima (Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan.) sebanyak 11 orang responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, 22 orang responden (66,7%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan sudah mengarahkan kinerja karyawan agar sesuai dengan aturan perusahaan.

### c. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Work Environment* (X<sub>3</sub>)

Distribusi jawaban responden terhadap 6 butir pertanyaan mengenai variabel *Work Environment* (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
***Work Environment* (X<sub>3</sub>)**

No Item	Sangat tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	1	3	28	84,9	4	12,1	33	100
2	0	0	2	6	12	36,4	19	57,6	0	0	33	100
3	0	0	0	0	5	15,2	27	81,8	1	3	33	100
4	0	0	0	0	0	0	23	69,7	10	30,3	33	100
5	0	0	0	0	0	0	24	72,7	9	27,3	33	100
6	0	0	1	3	8	24,2	21	63,7	3	9,1	33	100

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Suasana kerja di kantor saya cukup nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada) sebanyak 4 responden (12,1%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (84,9%) menyatakan setuju dan 1 Responden (3%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Suasana kerja di kantor saya cukup nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.
2. Pada pernyataan kedua (Suhu udara diruang kerja sudah cukup baik) sebanyak 19 responden (57,6%) menyatakan setuju dan 12 responden (36,4%) menyatakan kurang setuju dan 2 (6%) responden menyatakan

tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Suhu udara diruang kerja sudah cukup baik.

3. Pada pernyataan ketiga (Kebisingan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja saya) sebanyak 1 responden (3%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (81,8%) menyatakan setuju dan 5 (15,2%) responden menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Kebisingan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja.
4. Pada pernyataan keempat (Hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan terjalin dengan baik) sebanyak 10 responden (30,3%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (69,7%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan sudah terjalin dengan baik.
5. Pada pernyataan kelima (Adanya kerjasama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan) sebanyak 9 responden (27,3%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (72,7%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa Adanya kerjasama yang baik antar karyawan dalam melakukan pekerjaan.
6. Pada pernyataan keenam (Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya) sebanyak 3 orang responden (9,1%) menyatakan sangat setuju, 21 orang responden (63,7) menyatakan setuju, 8 orang responden (24,2%) menyatakan kurang setuju dan 1 orang responden (3%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja karyawan.

**d. Deskriptif Penilaian Terhadap Variabel *Job Performance* (Y)**

Distribusi jawaban responden terhadap 5 butir pertanyaan mengenai variabel *Job Performance* (Y) dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel**  
***Job Performance* (Y)**

No Item	Sangat tidak setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	9	27,3	24	72,7	33	100
2	0	0	0	0	0	0	14	42,4	19	57,6	33	100
3	0	0	0	0	0	0	8	24,2	25	75,8	33	100
4	0	0	0	0	2	6,1	24	72,7	7	21,2	33	100
5	0	0	0	0	0	0	26	78,8	7	21,2	33	100

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa :

1. Pada pernyataan pertama (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti) sebanyak 24 responden (72,7%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (27,3%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja.
2. Pada pernyataan kedua (Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja) sebanyak 19 responden (57,6%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (42,4%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti.

3. Pada pernyataan ketiga (Saya selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja didalam setiap pekerjaan agar hasil pekerjaan yang diberikan maksimal) sebanyak 25 responden (75,8%) menyatakan sangat setuju 8 responden (24,2%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja didalam setiap pekerjaan agar hasil pekerjaan yang diberikan maksimal.
4. Pada pernyataan keempat (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) sebanyak 7 responden (21,2%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (72,7%) menyatakan setuju dan 2 responden (6,1%) menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5. Pada pernyataan kelima (Saya tidak pernah menunda – nunda waktu kerja) sebanyak 7 orang responden (21,2%) menyatakan sangat setuju, 26 orang responden (78,8%) menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak pernah menunda – nunda waktu kerja.

### C. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat valid pada suatu instrumen data. Data yang dikatakan Valid adalah data yang memiliki nilai validitas yang tinggi. Untuk melakukan pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data tersebut dikatakan valid, sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data tersebut dikatakan tidak valid. Untuk menentukan  $r_{tabel}$  digunakan rumus  $df = N-2$  ( $33-2 = 31$ ) dengan tingkat signifikansi 0.05. Dalam penelitian ini dihasilkan  $r_{tabel} = 0.3440$ .

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	<i>Workload (X<sub>1</sub>)</i>	X <sub>1.1</sub>	0.829	0.3440	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0.867	0.3440	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0.825	0.3440	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0.852	0.3440	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0.836	0.3440	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0.500	0.3440	Valid
2.	<i>Organizational Culture (X<sub>2</sub>)</i>	X <sub>2.1</sub>	0.682	0.3440	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0.705	0.3440	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0.563	0.3440	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0.848	0.3440	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0.641	0.3440	Valid
3.	<i>Work Environment (X<sub>3</sub>)</i>	X <sub>3.1</sub>	0.526	0.3440	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0.768	0.3440	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0.413	0.3440	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0.886	0.3440	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0.876	0.3440	Valid
		X <sub>3.6</sub>	0.646	0.3440	Valid
4	<i>Job Performance (X<sub>4</sub>)</i>	X <sub>4.1</sub>	0.735	0.3440	Valid
		X <sub>4.2</sub>	0.627	0.3440	Valid
		X <sub>4.3</sub>	0.653	0.3440	Valid
		X <sub>4.4</sub>	0.813	0.3440	Valid
		X <sub>4.5</sub>	0.573	0.3440	Valid

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil dari nilai r hitung variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y lebih besar dibanding nilai r tabel. Maka, indikator atau kusioener yang digunakan dapat dinyatakan valid

#### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu data dikatakan reliabel jika data itu dapat menjelaskan data yang dapat di percaya. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dengan ketentuan apabila *Cronbach Alpha* > 0.60, artinya data tersebut dapat dikatakan reliabel, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0.60, artinya data tersebut dapat dikatakan tidak reliabel.



**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Workload</i>	0.871	0.60	Reliabel
2	<i>Organizational Culture</i>	0.716	0.60	Reliabel
3	<i>Work Environment</i>	0.770	0.60	Reliabel
4	<i>Job Performance</i>	0.713	0.60	Reliabel

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil dari *Cronbach's Alpha* variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap  $Y$  lebih besar dari 0.60. Maka, indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Kenormalan suatu data dapat diketahui dengan uji normalitas, dengan cara melihat hasil uji sample Kolmogrov Smirnov Test. Uji normalitas dapat diketahui dengan melihat grafik p-plot. Data yang berdistribusi normal akan berbentuk garis lurus diagonal. Jika penyebaran memiliki garis yang normal, dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

## 1) Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 4.11

### Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77574831
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.075
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c, d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

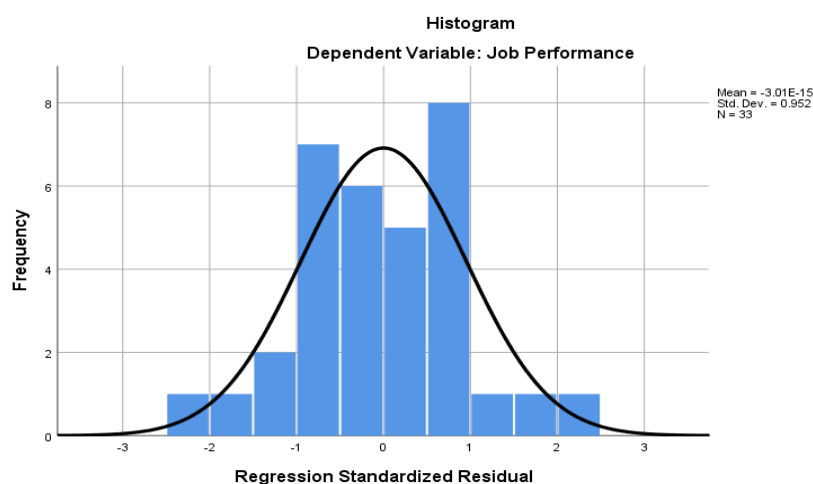
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Berdasarkan tabel diatas terlihat Asymp.Sig sebesar 0.200 maka nilai tersebut lebih besar dari alpha 0.05 ( $0.200 > 0.05$ ). jadi dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*.

## 2) Uji Grafik *Histogram*



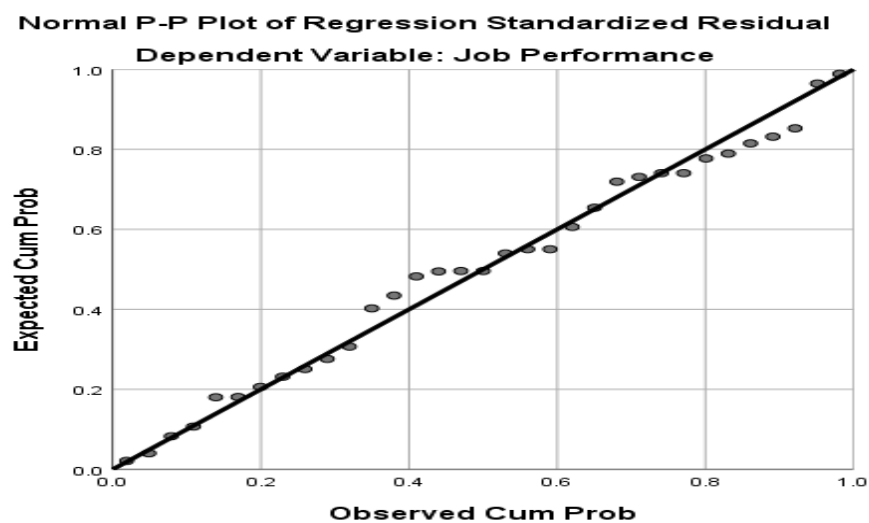
Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Gambar 4.3

### Hasil Uji Normalitas *Histogram*

Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan cara melihat gambar pada histogram. Pada gambar histogram diatas, dapat dilihat bahwa kurva berbentuk lonceng, sehingga dapat diartikan bahwa variabel berdistribusi normal.

### 3) Hasil Uji Normalitas *Normal P-Plot*



Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Gambar 4.4

#### Uji Normalitas *Normal P-Plot*

Berdasarkan gambar diatas, diketahui jika uji normalitas dengan P-plot menunjukkan penyebaran titik data mendekati garis diagonalnya. Maka bisa disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) yang terdiri dari variabel *Workload* ( $X_1$ ), *Organizational Culture* ( $X_2$ ) dan *Work Environment* ( $X_3$ ). Ketentuan yang berlaku dengan melihat *Tolerance Value* (TV) dan *Varian Inflation Factor* (VIF). Apabila

*Tolerance Value* > 0.10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5.948	1.875		3.172	.004		
	Workload	.177	.057	.390	3.082	.004	.517	1.932
	Organizational Culture	.236	.104	.304	2.263	.031	.460	2.172
	Work Environment	.304	.077	.400	3.976	.000	.820	1.220

a. Dependent Variable: Job Performance

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan tabel 4.12 uji multikolinearitas maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance Workload* ( $X_1$ ) sebesar 0.517, *Organizational Culture* ( $X_2$ ) sebesar 0.460 dan *Work Environment* ( $X_3$ ) sebesar 0.820, dari masing-masing variabel tersebut > 0.1. Dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk *Workload* ( $X_1$ ) sebesar 1.932, *Organizational Culture* ( $X_2$ ) sebesar 2.172 dan *Work Environment* ( $X_3$ ) sebesar 1.220 < 10, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk menguji apakah didalam model regresi terdapat perbedaan Varians dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan lain. Uji ini dilakukan dengan mengamati Scatter Plot. Apabila titik-titik yang ada di *Scatter plot* tidak berkumpul, maka tidak terjadi *Heteroskedastisitas*. Sebaliknya apabila titik-titik yang ada di *Scatter plot* membentuk suatu pola, maka hal tersebut menandakan terjadinya *heteroskedastisitas*.

Uji ini dapat dilakukan dengan metode uji Glejser. Ketentuan yang berlaku jika  $\text{sig} > 0.05$ , maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*, sebaliknya, jika nilai  $\text{sig} < 0.05$  maka terjadi *heteroskedastisitas*.

### 1) Hasil Uji Glejser

**Tabel 4.13**  
**Uji Heterokedastisitas Glejser**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.524	1.119		.468	.643
	Workload	.006	.034	.041	.168	.868
	Organizational Culture	.065	.062	.274	1.053	.301
	Work Environment	-.061	.046	-.260	-1.329	.194

a. Dependent Variable: ABS\_RESIDUAL

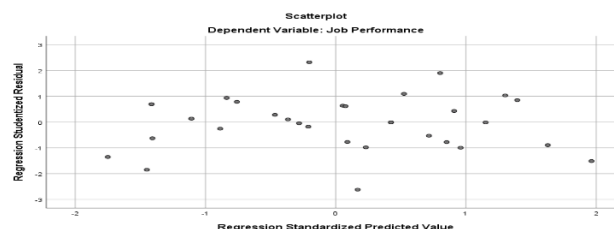
**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Kesimpulan pada data diatas adalah :

1. *Workload* ( $X_1$ ), nilai sig ( $0.868 > 0.05$ )
2. *Organizational Culture* ( $X_2$ ), nilai sig ( $0.301 > 0.05$ )
3. *Work Environment* ( $X_3$ ), nilai sig ( $0.194 > 0.05$ )

Oleh sebab itu, hasil uji heterokedastisitas dengan metode uji *glejser* pada penelitian ni tidak terjadi heterokedastisitas.

### 2) Uji Scatter Plot



**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

**Gambar 4.5**

**Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot**

Berdasarkan gambar 4.5 dapat disimpulkan bahwa titik-titik pada *scatter plot* tidak mengumpul dan tidak berbentuk pola tertentu. Sehingga hasil uji menunjukkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (t)

Uji parsial (t) dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* memiliki pengaruh terhadap variabel *Job performance*. Uji ini bisa dilakukan dengan cara melakukan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai sig  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai sig  $> 0.05$  maka  $H_0$  ditolak. Nilai pada  $t_{tabel}$  dapat ditentukan dengan menggunakan rumus  $t_{tabel} = t(\alpha / 2 ; n - k) = t(0,025 ; 29)$ . Jadi  $t_{tabel} = 2.045$ .

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji Parsial (t)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.948	1.875		3.172	.004
	Workload	.177	.057	.390	3.082	.004
	Organizational Culture	.236	.104	.304	2.263	.031
	Work Environment	.304	.077	.400	3.976	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

#### Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Berdasarkan hasil tabel 4.14 diatas, hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t di dapat nilai  $t_{hitung}$  berdasar nilai koefisien yang dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Hasil uji pengaruh variabel *Workload* ( $X_1$ ) terhadap *Job Performance* (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.082 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. Dari hasil perhitungan diatas, maka hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$

ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu ( $3.082 > 2.045$ ) dan nilai sig. ( $0.004 < 0.05$ ). Maka, variabel *Workload* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

2. Hasil uji pengaruh variabel *Organizational Culture* ( $X_2$ ) terhadap *Job Performance* (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.263 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. Dari hasil perhitungan diatas, maka hipotesis  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu ( $2.263 > 2.045$ ) dan nilai sig ( $0.031 < 0.05$ ). Maka, variabel *Organizational Culture* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.
3. Hasil uji pengaruh variabel *Work Environment* ( $X_3$ ) terhadap *Job Performance* (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.976 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. Dari hasil perhitungan diatas, maka hipotesis  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu ( $3.976 > 2.045$ ) dan nilai sig ( $0.000 < 0.05$ ). Maka, variabel *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

#### **b. Uji Simultan (F)**

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui variabel *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* secara bersamaan berpengaruh dengan variabel *Job Performance* (Y). Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig  $< 0.05$  maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya, Jika  $F_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai sig  $> 0.05$  maka  $H_0$  ditolak.

Nilai pada  $F_{\text{tabel}}$  didapatkan berdasarkan rumus  $F_{\text{tabel}}$  sebagai berikut:

1.  $df$  (Pembilang) =  $k-1$
2.  $df$  (penyebut) =  $n-k$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel penelitian

$k$  = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) 33 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 4, sehingga diperoleh

1.  $df$  (Pembilang) =  $4-1 = 3$
2.  $df$  (Penyebut) =  $33-4 = 29$

sehingga diperoleh pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (3; 29) nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,93$ .

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji Simultan (F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.803	3	20.268	30.522	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.257	29	.664		
	Total	80.061	32			

a. Dependent Variable: Job Performance

b. Predictors: (Constant), Work Environment, Workload, Organizational Culture

**Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)**

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui jika nilai sig (0.000) < 0.05, dan perbandingan antara  $F_{\text{hitung}}$  (30.522) >  $F_{\text{tabel}}$  (2.93). Sehingga  $H_{a4}$  diterima, artinya *Workload* ( $X_1$ ), *Organizational Culture* ( $X_2$ ), dan *Work*



*Environment* ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap *Job Performance* (Y) pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan model untuk menerangkan variabel independen terhadap variabel dependent. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

**Tabel 4.16**

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

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.759	.735	.81489

a. Predictors: (Constant), Work Environment, Workload, Organizational Culture

### Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, diketahui bahwa nilai dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.735 yang artinya dapat menjelaskan bahwa 73,5% variabel *Job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment*, sedangkan sisanya yaitu = 26,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### d. Uji Analisis Linier Berganda

Uji analisis linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17

## Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.948	1.875		3.172	.004
	Workload	.177	.057	.390	3.082	.004
	Organizational Culture	.236	.104	.304	2.263	.031
	Work Environment	.304	.077	.400	3.976	.000

a. Dependent Variable: Job Performance

## Sumber : Data Primer dengan pengolahan SPSS 26 (2021)

Persamaan regresinya adalah :

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

$$Y = 5.948 + 0.177 (X_1) + 0.236 (X_2) + 0.304 (X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) yang dimiliki adalah 5.986. Nilai tersebut mengartikan jika *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* tetap, maka nilai *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. sebesar 5.948.
- 2)  $X_1$  memiliki nilai koefisien 0.177. Artinya setiap terjadi kenaikan variabel *Workload* sebesar 1% maka *Job Performance* akan ikut naik sebesar 0.177.
- 3)  $X_2$  memiliki nilai koefisien 0.236. Artinya setiap terjadi kenaikan variabel *Organizational Culture* 1% maka *Job Performance* akan ikut naik sebesar 0.236.
- 4)  $X_3$  memiliki nilai koefisien 0.304. Artinya setiap terjadi kenaikan variabel *Work Environment* 1% maka *Job Performance* akan ikut naik sebesar 0.304.

## D. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh *Workload* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance* (Y) pada karyawan. Diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  (3.082) > 2.045 dengan nilai sig (0.004) < 0.05 yang membuktikan jika uji t tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial, sehingga hipotesis  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Workload* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Berdasarkan hasil penelitian variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Hal ini berarti semakin meningkat beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Workload* sendiri merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Robbins seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa tenang dan menikmati semua tugas yang diberikan serta akan serius terhadap pekerjaannya hal ini tentu akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika beban kerja terlalu rendah maka akan memicu rasa bosan atau jenuhan pada karyawan sehingga kinerjanya juga akan menurun dan tidak meningkat.<sup>62</sup>

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat dari indikator *Workload* pada item pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang

---

<sup>62</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. (Jakarta : Salemba Empat, 2014).

ditargetkan sebagian besar karyawan yaitu 16 responden menyatakan setuju, temuan ini juga secara tidak langsung menunjukkan bahwa semakin banyak beban kerja atau tugas yang diberikan yang mampu diselesaikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan akan semakin produktif dalam bekerja.

Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sendiri, apabila karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas lebih dari yang ditargetkan maka karyawan akan mendapatkan reward dalam bentuk barang seperti sepeda motor, emas dsb. Hal ini tentu akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya akan meningkat seiring dengan beban kerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luh Kadek Budi Martini dan Ni Wayan Sitiari (2020) dengan judul penelitian *The effect of Job Stress and Workload on Job Performance for employes at Hote Mahogany Mumbul Bali* yang menunjukkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

## **2. Pengaruh *Organizational Culture* Terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Organizational Culture* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance* (Y) pada karyawan. Diketahui nilai  $t_{hitung}$  (2.263) >  $t_{tabel}$  (2.045) dengan nilai sig. (0.031) < 0.05, yang membuktikan jika uji t tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Sehingga hipotesis H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima. Jadi, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organizational Culture* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Berdasarkan hasil penelitian variabel *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job performance* pada

karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Hal ini berarti semakin meningkat budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational Culture* merupakan sistem penyebaran kepercayaan atau keyakinan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Berdasarkan hasil analisis pada variabel budaya organisasi responden merasa bahwa nilai-nilai yang ada pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sudah dapat diikuti dengan baik oleh karyawan hal ini terlihat dari banyaknya karyawan yang menjawab setuju dan sangat setuju dari masing-masing item pernyataan yang diberikan. Sehingga dengan semakin baiknya Budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan maka akan Semakin Baik pula Kinerja Karyawannya.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunarso Wiwoho (2016) dengan judul penelitian *Pengaruh Organizational Culture, Servant Leadership, dan Work Environment terhadap Motivasi dan Job Performance pada karyawam Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen* yang menunjukkan bahwa *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

### **3. Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Job performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work environment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Performance* (Y) pada karyawan. Diketahui nilai  $t_{hitung}$  (3.976) >  $t_{tabel}$  (2.045) dengan nilai sig. (0.000) < 0.05, yang membuktikan bahwa uji t tersebut memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Sehingga hipotesis  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Berdasarkan hasil penelitian variabel *Work Environment* berpengaruh positif dan paling dominan terhadap *Job performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Hal ini berarti semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.304.

*Work Environment* merupakan segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya misalnya kebersihan, terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dalam lingkungan kerja dan lain-lain. Apabila lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik cukup mendukung karyawan dalam bekerja maka hasil kinerja karyawan akan semakin baik pula. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan sudah cukup mendukung kinerja karyawan meskipun masih terdapat lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti permasalahan suhu udara yang kurang mendukung sehingga perlu bagi perusahaan untuk terus melakukan evaluasi dan pengontrolan terhadap lingkungan kerja karyawan agar dapat mendukung kinerja karyawan serta dapat meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan otomatis juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andreas Dimas Panji Kusumo (2018) dengan judul penelitian *Pengaruh Work Environment, Pay Satisfaction, Job Stress terhadap Job Performance (Studi pada pramugari dan pramugara Low Cost Carrier di Indonesia)* yang menunjukkan bahwa *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*.

#### **4. Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture*, dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Workload* ( $X_1$ ), *Organizational Culture* ( $X_2$ ), dan *Work Environment* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* ( $Y$ ) pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Diketahui jika nilai  $F_{hitung}$  (30.522) >  $F_{tabel}$  (2.93) dengan nilai sig. (0.000) < 0.05, yang membuktikan jika uji anova tersebut memiliki pengaruh simultan. Sehingga hipotesis  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Jadi, kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara simultan antara *Workload*, *Organizational Culture*, dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Untuk dapat mengetahui seberapa besar kontribusi antara masing-masing variabel dapat dilihat pada koefisien determinasi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R square* didapatkan nilai sebesar 0.735. Artinya, pengaruh dari variabel *Workload*, *Organizational Culture*, dan *Work Environment* sebesar 0.735 atau 73,5%. Hal ini berarti sebesar 75,9% kemampuan model regresi dari penelitian ini dalam menjelaskan variabel independen. Artinya 73,5% *Workload*, *Organizational Culture*, dan *Work Environment* dapat menjelaskan variabel independen sedangkan sisanya yaitu 26,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* *Job Performance* pada karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.082 > t_{tabel}$  sebesar  $2,045$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.004 < 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.
2. *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.263 > t_{tabel}$  sebesar  $2,045$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$ . Sehingga membuktikan bahwa  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.
3. *Work Environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.976 > t_{tabel}$  sebesar  $2,045$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . sehingga membuktikan bahwa  $H_{a3}$  diterima dan  $H_{03}$  ditolak.
4. *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* berpengaruh secara simultan terhadap *Job Performance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $30.522 > F_{tabel}$  sebesar  $2,93$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga membuktikan bahwa  $H_{a5}$  diterima dan  $H_{05}$  ditolak.



## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai bahan masukan sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan

Dengan adanya hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap kinerja karyawan. Diharapkan kedepannya pihak bank lebih memperhatikan lagi mengenai beban kerja yang diberikan khususnya mengenai jadwal jam pulang karyawan, untuk budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi masalah kedisiplinan karyawan dalam tingkat ketepatan hadir, kemudian dari sisi lingkungan kerja diharapkan PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan dapat memperhatikan kondisi suhu udara yang masih kurang memadai untuk terus ditingkatkan dan dilakukan perbaikan secara berkala agar dapat mempertahankan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi terkait dengan pembahasan dalam penelitian ini. Selain itu, bagi kampus juga akan menambah lebih banyak referensi terkait dengan jurnal atau buku-buku mengenai *Wokload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* terhadap *Job Performance* pada karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang *Job Performance* pada karyawan khususnya pada bank syariah disarankan untuk dapat menambah variabel - variabel lainnya yang berhubungan dengan *Job Performance*. Tidak hanya sebatas pada variabel-variabel yang peneliti ambil untuk diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

### Referensi Buku

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumberdaya Manusia. Teori, Praktik dan Penelitian*. Ljokseumawe : Unimal Press. 2016.
- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : CV. Budi Utama. 2016.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta, 2016.
- Bismala, Lila, et.al., *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press. 2015.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPF. 2014.
- Ismail. *Perbankan Syariah, Cetakan ketiga*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Isnaini Harahap, et. al. *Hadis-hadis Ekonomi*. Jakarta : Kencana. 2017.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al- Quran Al-Karim dan Terjemahnya*, Surabaya : Halim. 2013.
- Koesomowidjojo, Suci. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses. 2017.
- Mangkunegara, A. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-14*. Bandung : Rosda karya. 2017.
- Masram dan Mu'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher. 2015.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat. 2016.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia Edisi Ketiga, Cetakan kesembilan*. Jakarta : Ghalia Indonesia. 2013.
- Pangewa, Maharuddin. *Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Makassar : Badan Penerbit UNM. 2013

- Priyatno, Duwi, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Jakarta : Andi Publisher. 2017.
- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat. 2014.
- Rahmani, Nur Ahmadi Bi. *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan : Febi Press, 2016.
- Sedarmayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kelima, Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama. 2016.
- \_\_\_\_\_. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama. 2017.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2018.
- Siregar. Sofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta : Kencana. 2017.
- Sugiyono. *Statistika Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta. 2017.
- Riduwan dan Sunarto. *Pengantar statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung : Alfabeta. 2017.
- Tarwaka. *Egonomi Industri: Dasar-dasar Ergonomi dan Implementasi di Tempat Kerja, Edisi II, Cetakan 1*. Surakarta : Harapan Press, 2014.
- Tika, Pabundu. *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan Cetakan Kelima*. Jakarta : Bumi Aksara. 2014.
- Timpe, A. Dale. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo. 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : Rajagrafindo Persada. 2016.

### **Referensi Jurnal**

- Soemitra, Andri, dkk. *Studi Literatur Tujuan Ideal Lembaga Keuangan dan Perbankan Islam*. Dalam Jurnal Human Falah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol.8. No.2. 2021.

Atika, dkk, *Strategy Analysis Of Sales Growth Financing Islamic Bank By Take Over From Conventional Bank*. Dalam Jurnal Human Falah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol 8. No.2. 2021.

Hidayat Kurniawan, Aris. *Pengaruh Beban, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Pajak Pratama Cileungsi*. Dalam Jurnal Pengembangan Wiraswasta, Vol. 21, No 1. 2019.

Irawati, Rusda dan Dini Arimbi Carrollina. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia*. Dalam Jurnal Inovbiz : Jurnal Inovasi dan Bisnis. Vol. 5, No, 1. 2017.

Nabawi, Rizal. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Dalam Jurnal Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 2 No. 2. 2019.

### **Referensi Skripsi**

Asriani, Dian. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. Makassar :Universitas Muhammadiyah Makassar. 2018.

Fadhilah, Diah. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (PERSERO) TBK Cabang Syariah Medan*. Medan : Universitas Sumatera Utara. 2018.

Henani, Theresia R. Puspa. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo*. Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma. 2018.

Kisworo, Bagus. *Hubungan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta. 2012.

Kristianingsih, Bayu. *Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang : Universitas Islam Malang. 2020

### **Website**

Budaya Perusahaan Bank Sumut Syariah, <https://www.banksumut.co.id/budaya-perusahaan/> Diakses pada 17 November 2021 pukul 8.20 WIB

Laporan Tahunan Bank Sumut, tersedia di <https://www.banksumut.co.id/laporan-keungan-tahunan/> Diunduh pada 9 Agustus 2021 pukul 17.00 WIB

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, tersedia di <http://jdih.surakarta.go.id>. Diakses pada 9 September 2021.

# **LAMPIRAN**

## Lampiran I : Angket Kuesioner

### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH *WORKLOAD*, *ORGANIZATIONAL CULTURE* DAN *WORK ENVIRONMENT* TERHADAP *JOB PERFORMANCE* PADA KARYAWAN PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN

Dengan hormat, Bapak/ Ibu/ Saudara sekalian.

Bersama ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dengan judul “Pengaruh *Workload*, *Organizational Culture* dan *Work Environment* Terhadap *Job Performance* pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan”.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data peneliti. Atas bantuan dan kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini saya sampaikan terimakasih.

#### I. DATA RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Usia : .....:.....
3. Jenis kelamin : Laki – laki / Perempuan
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Masa kerja : .....

#### II. PETUNJUK JAWABAN

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/ Ibu/ Saudara, dengan cara memberi tanda Ceklis (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/ Saudara.
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kemungkinan pilihan :

SS = Sangat Setuju	STS = Sangat Tidak Setuju
S = Setuju	
KS = Kurang Setuju	
TS = Tidak Setuju	

### 1. Workload (X1)

No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Jumlah Karyawan saat sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
5	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6	Saya dapat meninggalkan kantor ketika waktu kerja telah selesai					
<p>Sumber: Theresia Retno Puspa Henani, 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.</p>						



**2. Organizational Culture (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mentaati aturan tata tertib yang sudah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur atau SOP yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu menekankan pada hasil kerja tetapi juga memperhatikan proses kerja untuk mencapai hasil yang optimal					
4	Pimpinan memberikan saya kebebasan dalam bertindak untuk mengambil keputusan					
5	Perusahaan mengarahkan kinerja saya agar sesuai dengan aturan perusahaan.					
<p>Sumber : Bayu Kristianingsih, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)</p>						

### 3. Work Environment (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Suasana kerja di kantor saya cukup nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada					
2	Suhu udara diruang kerja sudah sudah cukup dingin dan membuat saya nyaman dalam menyelesaikan tugas.					
3	Kebisingan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja saya					
4	Hubungan antara karyawan dan pimpinan diperusahaan terjalin dengan baik					
5	Adanya kerjasama yang baik antara saya dengan karyawan dalam melakukan pekerjaan					
6	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya					
<p>Sumber : Diah Fadhilah, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah (PERSERO) TBK Cabang Syariah Medan.</p>						

**4. Job Performance (X4)**

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
3	Saya selalu mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja didalam setiap pekerjaan agar hasil pekerjaan yang diberikan maksimal					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
5	Saya tidak pernah menunda – nunda waktu kerja					
<p>Sumber : Bayu Kristianingsih, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)</p>						

**Lampiran II : Tabulasi Data**

No	<i>Workload (X1)</i>							<i>Organizational Culture (X2)</i>					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total X1	P1	P2	P3	P4	P5	Total X2
1	3	4	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20
2	3	3	4	4	4	3	21	4	4	5	3	5	21
3	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	4	4	4	25	4	5	5	5	4	23
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	5	22
7	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22
8	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23
9	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	20
10	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	4	5	3	26	4	4	5	4	4	21
12	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	2	4	18
13	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24
14	5	5	4	4	5	4	27	5	4	4	5	5	23
15	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	2	4	18
16	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	23
17	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	4	4	4	21	4	4	5	3	4	20
19	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	4	23
20	3	4	3	3	4	5	22	5	4	5	3	4	21
21	4	4	4	3	3	3	21	4	5	4	4	4	21
22	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	4	4	21
24	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	4	5	21
25	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	24
26	5	4	4	4	5	3	25	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
28	4	4	5	4	4	3	24	5	5	4	5	5	24
29	3	4	4	3	4	5	23	4	4	4	4	4	20
30	3	4	3	3	4	5	22	4	4	4	4	5	21
31	3	4	3	3	3	3	19	3	4	4	2	4	17
32	4	4	4	4	3	3	22	3	4	4	3	4	18
33	3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20

No	<i>Work Environment (X3)</i>							<i>Job Performance (Y)</i>					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total X3	P1	P2	P3	P4	P5	Total Y
1	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	4	4	21
2	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22
3	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	5	24
6	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	4	5	23
7	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	5	23
8	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	24
9	4	3	4	4	4	3	22	5	5	4	4	4	22
10	4	3	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21
11	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	4	4	23
12	4	2	4	4	4	3	21	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	5	4	24
15	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	3	4	19
16	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	25
17	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	22
18	4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	4	4	22
19	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	24
20	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	4	23
21	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	4	23
22	4	3	3	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	4	4	23
24	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	4	24
25	5	4	4	5	4	3	25	5	5	5	5	5	25
26	4	3	4	4	4	2	21	5	4	4	4	4	21
27	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	24
28	3	3	4	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22
29	4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	4	4	22
30	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	4	4	23
31	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	3	4	19
32	4	2	4	4	4	3	21	4	5	4	4	4	21
33	4	3	3	4	4	4	22	4	4	5	4	4	21

### Lampiran III : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

#### a. Uji Validitas dan Reliabelitas

##### 1. *Workload* (X<sub>1</sub>)

		Correlations						
		WKL_1	WKL_2	WKL_3	WKL_4	WKL_5	WKL_6	WKL_TOTAL
WKL_1	Pearson Correlation	1	.752**	.650**	.725**	.677**	.095	.829**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.599	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_2	Pearson Correlation	.752**	1	.679**	.604**	.705**	.339	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.054	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_3	Pearson Correlation	.650**	.679**	1	.762**	.595**	.203	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.258	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_4	Pearson Correlation	.725**	.604**	.762**	1	.610**	.327	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.063	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_5	Pearson Correlation	.677**	.705**	.595**	.610**	1	.366*	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.036	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_6	Pearson Correlation	.095	.339	.203	.327	.366*	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.599	.054	.258	.063	.036		.003
	N	33	33	33	33	33	33	33
WKL_TOTAL	Pearson Correlation	.829**	.867**	.825**	.852**	.836**	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

## 2. Organizational Culture (X<sub>2</sub>)

### Correlations

		OC_1	OC_2	OC_3	OC_4	OC_5	OC_TOTAL
OC_1	Pearson Correlation	1	.495**	.220	.446**	.247	.682**
	Sig. (2-tailed)		.003	.218	.009	.165	.000
	N	33	33	33	33	33	33
OC_2	Pearson Correlation	.495**	1	.267	.536**	.182	.705**
	Sig. (2-tailed)	.003		.133	.001	.311	.000
	N	33	33	33	33	33	33
OC_3	Pearson Correlation	.220	.267	1	.247	.401*	.563**
	Sig. (2-tailed)	.218	.133		.165	.021	.001
	N	33	33	33	33	33	33
OC_4	Pearson Correlation	.446**	.536**	.247	1	.463**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.165		.007	.000
	N	33	33	33	33	33	33
OC_5	Pearson Correlation	.247	.182	.401*	.463**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.165	.311	.021	.007		.000
	N	33	33	33	33	33	33
OC_TOTAL	Pearson Correlation	.682**	.705**	.563**	.848**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

### 3. Work Environment (X<sub>3</sub>)

#### Correlations

		WE_1	WE_2	WE_3	WE_4	WE_5	WE_6	WE_TOTAL
WE_1	Pearson Correlation	1	.323	.071	.538**	.392*	.080	.526**
	Sig. (2-tailed)		.067	.694	.001	.024	.660	.002
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_2	Pearson Correlation	.323	1	.251	.525**	.487**	.436*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.067		.159	.002	.004	.011	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_3	Pearson Correlation	.071	.251	1	.357*	.348*	-.098	.413*
	Sig. (2-tailed)	.694	.159		.042	.047	.586	.017
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_4	Pearson Correlation	.538**	.525**	.357*	1	.929**	.425*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.042		.000	.014	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_5	Pearson Correlation	.392*	.487**	.348*	.929**	1	.522**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.024	.004	.047	.000		.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_6	Pearson Correlation	.080	.436*	-.098	.425*	.522**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.660	.011	.586	.014	.002		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
WE_TOTAL	Pearson Correlation	.526**	.768**	.413*	.886**	.876**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.017	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6



#### 4. Job Performance (Y)

##### Correlations

		JP_1	JP_2	JP_3	JP_4	JP_5	JP_TOTAL
JP_1	Pearson Correlation	1	.300	.447**	.458**	.318	.735**
	Sig. (2-tailed)		.089	.009	.007	.072	.000
	N	33	33	33	33	33	33
JP_2	Pearson Correlation	.300	1	.087	.506**	.145	.627**
	Sig. (2-tailed)	.089		.631	.003	.419	.000
	N	33	33	33	33	33	33
JP_3	Pearson Correlation	.447**	.087	1	.454**	.294	.653**
	Sig. (2-tailed)	.009	.631		.008	.097	.000
	N	33	33	33	33	33	33
JP_4	Pearson Correlation	.458**	.506**	.454**	1	.288	.813**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.008		.105	.000
	N	33	33	33	33	33	33
JP_5	Pearson Correlation	.318	.145	.294	.288	1	.573**
	Sig. (2-tailed)	.072	.419	.097	.105		.000
	N	33	33	33	33	33	33
JP_TOTAL	Pearson Correlation	.735**	.627**	.653**	.813**	.573**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.713	5

## Lampiran IV : Surat Izin Riset

**BankSUMUT** *Unit Usaha Syariah*  
Memberikan Pelayanan Terbaik

**KANTOR CABANG SYARIAH: MEDAN**

**KANTOR PUSAT**  
Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 4515100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

Medan, 27 Juli 2021

Nomor : 444 /KCSy01-Ops/L/2021  
Lampiran :-

Kepada Yth,  
Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara  
Di -  
Tempat

**Hal : Izin Riset**

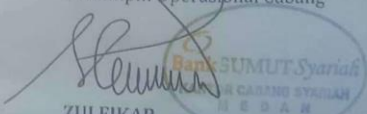
Asalamu'alaikum Wr. Wb  
Dengan Hormat,


Sehubungan dengan surat dari Universitas Islam Negeri Sumatera Utara nomor : 5539/EB.I/KS.02/07/2021 tanggal 26 Juli 2021 perihal Permohonan Riset, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan Izin Riset Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Adapun data Mahasiswa tersebut adalah :  
Nama : Nabila Ayu Larasati  
NIM : 0503173313  
Judul Skripsi : Pengaruh Workload, Organizational Culture, dan Work Environment Terhadap Job Performance pada Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan
2. Disetujui untuk melaksanakan riset di PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. Selama melaksanakan Riset, Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Kantor Cabang Syariah Medan dan menjaga rahasia Bank.
3. Selesai melaksanakan Riset, Mahasiswa yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Demikian disampaikan, atas penerimaannya di ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb  
PT. Bank Sumut  
Kantor Cabang Syariah Medan  
Pemimpin Operasional Cabang

  
**ZULFIKAR**  
NPP.1239.160677.110804

  
KANTOR CABANG SYARIAH  
MEDAN

**Lampiran IV : Daftar Riwayat Hidup****DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Nabila Ayu Larasati  
Nim : 0503173313  
Tempat/Tgl Lahir : Medan/ 26 September 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Jurusan Prodi : Perbankan Syariah  
Alamat : Jln. Mutiara IX/17, Kec. Patumbak  
Anak Ke : 2 dari 3 bersaudara  
Nama Orang Tua  
Ayah : Karjono  
Ibu : Endah Srikanti

**Riwayat Pendidikan**

1. Tahun 2005 – 2011 : SD Rizki Ananda
2. Tahun 2011 – 2014 : SMP As-syafi'iyah International Medan
3. Tahun 2014 – 2017 : SMAN 5 Medan
4. Tahun 2017 – 2022 : Uin Sumatera Utara