

# Muh. Hidayat Yasruddin

## (6) Analisis Kebijakan Lembur Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC...

 Prodi Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

---

### Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3160451179

Submission Date

Feb 20, 2025, 7:58 AM GMT+7

Download Date

Feb 20, 2025, 8:06 AM GMT+7

File Name

Jurnal\_Dytt\_-\_Muh.\_Hidayat\_Yasruddin.pdf

File Size

896.4 KB

14 Pages

4,238 Words

25,575 Characters




# 16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report


- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

## Top Sources

- 16%  Internet sources
- 13%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 1 Integrity Flag for Review

-  **Hidden Text**  
51 suspect characters on 9 pages  
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 16% Internet sources
- 13% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

<b>1</b>	Internet	aswinsh.wordpress.com	2%
<b>2</b>	Internet	repository.umpalopo.ac.id	2%
<b>3</b>	Internet	id.scribd.com	1%
<b>4</b>	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
<b>5</b>	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	1%
<b>6</b>	Internet	buruhindo.blogspot.com	<1%
<b>7</b>	Internet	slideplayer.info	<1%
<b>8</b>	Internet	123dok.com	<1%
<b>9</b>	Internet	repository.upbatam.ac.id	<1%
<b>10</b>	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
<b>11</b>	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%

12	Internet	jurnal.politeknikbosowa.ac.id	<1%
13	Internet	sosiologi.fisip.unila.ac.id	<1%
14	Publication	Alpon Newegalen, Yusram Adi, Hafipah Hafipah. "Pengaruh Kompetensi, Kompen...	<1%
15	Internet	repositori.uin-alaudidin.ac.id	<1%
16	Internet	idr.uin-antasari.ac.id	<1%
17	Internet	pasca.unhas.ac.id	<1%
18	Internet	lib.ui.ac.id	<1%
19	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
20	Internet	www.neliti.com	<1%
21	Internet	geofisikaunnes.files.wordpress.com	<1%

## Analisis Kebijakan Lembur Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC PALOPO

Muh. Hidayat yasruddin<sup>1</sup>, Saharuddin<sup>2</sup>, Sari Ratna Dewi<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palopo<sup>1,2,3</sup>

[muhhidayatyasruddin024@gmail.com](mailto:muhhidayatyasruddin024@gmail.com), umpalopo.ac.id

### ABSTRAK

Pada penulisan artikel penelitian ini yang berjudul “Analisis Kebijakan Lembur dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo”. Studi ini menyelidiki bagaimana budaya organisasi dan kebijakan lembur memengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS dan melibatkan 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan lembur dan budaya perusahaan masing-masing memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Selain itu, ketika kedua variabel ini digunakan secara bersamaan, kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Kebijakan lembur, Budaya organisasi, Kinerja karyawan

### ABSTRACT

*The research article titled "Analysis of Overtime Policy and Organizational Culture on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo" investigates how organizational culture and overtime policy influence employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. This study employs multiple linear regression analysis using the SPSS program and involves 40 respondents. The findings indicate that both overtime policy and organizational culture individually have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, when these two variables are combined, employee performance is also positively and significantly affected.*

**Keywords :** *Overtime policy, organizational culture, employee performance*

### PENDAHULUAN

Dalam Dalam menghadapi era globalisasi dan intensitas persaingan bisnis yang semakin tinggi, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan waktu, keterampilan, pengalaman, dan dedikasi (Muis et al., 2018). Kinerja dinilai dengan mengevaluasi hasil kerja karyawan selama jangka waktu tertentu terhadap serangkaian tolak ukur yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama, seperti standar, tujuan, atau kriteria (Supardi & Aulia Anshari, 2022). Karena suatu perusahaan yang tercapai baik pasti memiliki sumber daya manusia yang baik. Agar dapat membuat perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya. Karyawan atau pegawai merupakan unsur penting untuk menentukan maju mundurnya perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan daya saing agar dapat terus bertahan. Melihat tuntutan tersebut proses pengerjaan dalam lingkungan perusahaan biasanya memerlukan implementasi yang cepat. Eksekusi yang cepat ini dirancang untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Untuk melakukan hal ini perusahaan membuat kebijakan lembur atau sistem kerja lembur. Kerja lembur merupakan salah satu elemen rencana kerja yang di

rancang untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam satu hari kerja atau agar mencapai target yang harus di selesaikan dengan cepat. Penambahan jam kerja ini tentu akan membutuhkan peningkatan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tentunya pelaksanaan kerja lembur akan berdampak pada kesejahteraan karyawan.

(Thomas, 1992 dalam Sumarningsih, 2014) mendefinisikan lembur sebagai jam kerja yang lebih dari empat puluh jam seminggu dan tidak berlangsung selama lebih dari tiga minggu berturut-turut. Sementara itu, Hana et al. (2005 dalam Sumarningsih, 2014) memberikan definisi lembur sebagai jam kerja yang melebihi 8 jam per hari atau 40 jam per minggu.

Salah satu peran yang penting dilakukan Perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah dengan menerapkan budaya organisasi. Budaya organisasi, seperti yang diadaptasi dari Anthony dan Govindarajan (2005 dalam Supardi & Aulia Anshari, 2022), mencakup kepercayaan kolektif, nilai-nilai, norma perilaku, serta asumsi yang diterima secara implisit dan tercermin jelas dalam operasional organisasi. Konsep ini menjadi landasan dalam memahami perilaku, pola pikir, kerjasama, dan interaksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja karyawan. Budaya yang positif, dengan mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan apresiasi terhadap pencapaian, menciptakan lingkungan yang mendukung potensi maksimal karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menimbulkan stress, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, terutama bila dikombinasikan dengan kebijakan lembur yang berlebihan.

Ada banyak penelitian yang telah dibahas oleh peneliti sebelumnya terkait kerja lembur, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Mulyana, n.d.) dan (Oktaviani & Irmayanti, 2021) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pun . Hasil penelitian dari (Muis et al., 2018), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), dan (Utami et al., 2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas individu di organisasi.

Berdasarkan hasil dari observasi untuk menciptakan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC PALOPO nampaknya masih terdapat beberapa permasalahan sumber daya manusia yaitu terkait kinerja karyawan diantaranya; tidak masuk bekerja, kurangnya motivasi dalam bekerja, masih tingginya Tingkat keterlambatan kerja karyawan untuk masuk kerja mengakibatkan tidak efektifnya jam kerja yang harus dicapai.

Fenomena yang terjadi pada Bank syariah Indonesia kc palopo adalah hampir semua karyawan mengalami turunnya produktivitas kerja yang mengakibatkan semakin menurunnya kinerja karyawan karena stress kerja karena lembur yang berlebihan, kurangnya motivasi diri dalam bekerja bank syariah Indonesia harus lebih memperhatikan karyawan dalam melakukan pekerjaan agar stress kerja dapat dihindari dan bekerja lebih giat agar produktivitas kerja lebih meningkat pencapaian target dan tujuan Perusahaan terus meningkat.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik melakukan riset mengenai Analisis kebijakan lembur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank syariah Indonesia.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kebijakan lembur

Kebijakan lembur adalah aturan yang mengatur ketentuan mengenai jam kerja di luar jam kerja normal dan kompensasi bagi pekerja yang bekerja lembur. Kebijakan lembur di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 77:

1. Setiap pengusaha wajib mematuhi ketentuan waktu kerja
2. Waktu kerja yang disebutkan dalam ayat (1) mencakup:
  - a. 7 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 6 hari kerja; atau
  - b. 8 jam sehari dan 40 jam seminggu untuk 5 hari kerja.
3. Ketentuan ini tidak berlaku untuk sektor atau jenis pekerjaan tertentu yang diatur lebih lanjut oleh Keputusan Menteri.
4. Keputusan Menteri mengatur waktu kerja pada pekerjaan atau sektor usaha tertentu sebagaimana disebutkan dalam ayat (3).

Pasal 78:

1. Pengusaha yang mempekerjakan karyawan melebihi waktu kerja yang disebutkan dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat berikut:
  - a. ada persetujuan dari karyawan atau buruh tersebut; dan
  - b. waktu lembur tidak boleh melebihi 3 (tiga) jam dalam satu hari dan 14 (empat belas) jam dalam satu minggu.
2. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh melebihi waktu kerja yang disebutkan dalam ayat (1) harus membayar upah lembur.
3. Waktu kerja lembur yang disebutkan dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu.
4. Keputusan Menteri mengatur waktu kerja lembur dan upah lembur.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 1 Ayat 7, lembur didefinisikan sebagai waktu kerja yang melebihi 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja, atau melebihi 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja, termasuk waktu kerja pada hari istirahat mingguan atau hari libur resmi yang ditetapkan pemerintah. Ayat 8 menyebutkan bahwa upah lembur adalah kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja atas waktu kerja lembur tersebut.

Menurut (Thomas 2002 dalam Sumarningsih, 2014) , lembur diartikan sebagai pekerjaan tambahan lebih dari 40 jam per minggu di luar jam hari kerja, atau pekerjaan yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam hari kerja normal. Lembur adalah pekerjaan yang dilakukan lebih lama dari jam normal, Karena upah lembur yang tinggi sering kali dijadikan sebagai daya tarik bagi karyawan (Jayanti Indah Fresilina et al., 2023). Indikator kebijakan lembur yaitu 1) Jumlah jam lembur; 2) Frekuensi lembur; 3) Biaya lembur; 4) Produktivitas karyawan; 5) Kualitas kerja.

**H<sub>1</sub>:** Diduga kebijakan lembur berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak kasat mata yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan aktivitas kerja dalam organisasi. Dalam suatu

4 organisasi, budaya memberikan kesempatan untuk pertumbuhan sumber daya manusia melalui perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan sehingga pekerja dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan (Alfian & Susanti, 2023). Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dianut oleh sumber daya manusia di suatu organisasi sebagai pedoman dalam mengatasi masalah yang muncul (Mulyandi & Rusly, 2021). Bagaimana karyawan melihat budaya organisasi, bukan apakah mereka menyukainya atau tidak, disebut sebagai budaya organisasi. Artinya, itu adalah istilah yang berfungsi untuk menjelaskan sesuatu. Semua anggota organisasi memiliki persepsi yang sama tentang budaya organisasi (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi yang dikelola secara optimal sebagai alat manajemen akan mendorong karyawan untuk bersikap positif, berdedikasi, dan produktif (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Menurut Robbins 2001 dalam Nezha, 2014 mengemukakan indikator budaya organisasi yaitu:

- 8
- a. Inovasi dan pengambilan risiko, yakni sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil risiko
  - b. Perhatian terhadap detail, yang mengukur tingkat harapan perusahaan terhadap prestasi, analisis, dan ketelitian karyawan
  - c. Orientasi hasil, yang menilai fokus manajemen pada hasil akhir dibandingkan metode atau prosedur
  - d. Orientasi pada individu, yang memperhitungkan dampak hasil kerja terhadap anggota organisasi
  - e. Orientasi tim, yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan diorganisasikan berdasarkan tim, bukan individu
  - f. Keagresifan, yaitu tingkat keberanian dan inisiatif karyawan dibandingkan sikap santai, dan
  - g. Kemantapan, yang mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan kondisi saat ini dibandingkan dengan mengejar perkembangan.

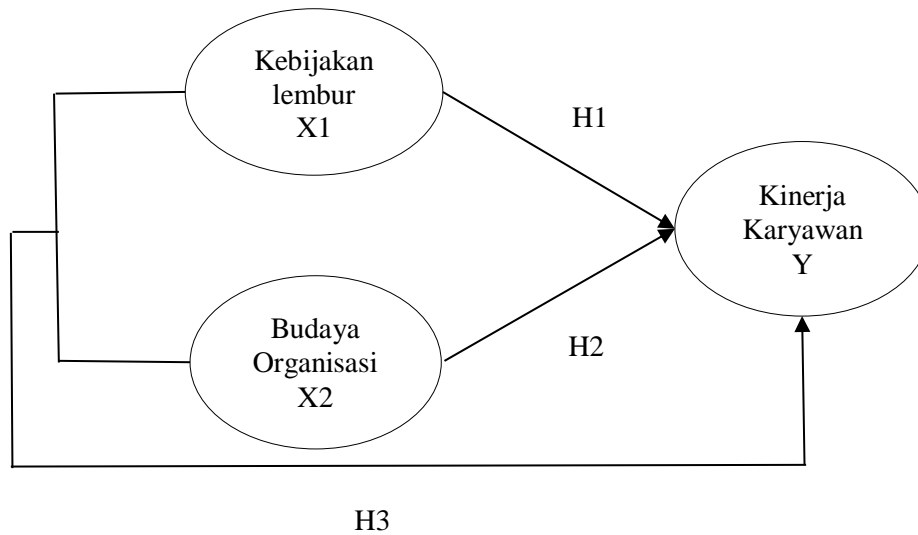
**H2:** Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Setiap individu memerlukan tingkat kesiapan dan kemampuan yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan, namun mereka juga perlu memiliki pemahaman yang jelas mengenai apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, kinerja karyawan mengacu pada Tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Kinerja karyawan berhubungan dengan pencapaian hasil kerja yang optimal, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh saat melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan (Tarigan & Tarigan, 2020). Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan Perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan menaikkan pencapaian perusahaan, begitu pun sebaliknya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Mulyana, n.d.). Menurut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) Kualitas kerja; kuantitas; ketepatan waktu; efektivitas; dan kemandirian adalah indikator kinerja karyawan.

**H3:** Diduga kebijakan lembur dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Kerangka konsep**



**Gambar 1. Kerangka Berfikir**

**Keterangan:**

**X1:** Kebijakan lembur

**X2:** Budaya organisasi

**Y:** kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu berguna untuk mengetahui apa saja yang terkandung dalam populasi dan sampel pada penelitian tersebut, pengumpulan data juga menggunakan alat ukur yang bersifat angket atau kuisioner, sehingga dapat ditentukan pengujiannya. Berdasarkan hasil uraian diatas peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan lembur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank syariah indonesia (bsi) kc palopo dengan menggunakan data informasi dan fenomena yang terjadi.

### Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melibatkan 40 responden dari populasi, sehingga metode yang digunakan disebut teknik sampling jenuh. Sampel adalah sekelompok pembahasan yang mewakili populasi. Sampel yang dipilih harus memiliki ciri-ciri yang serupa dengan populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan meliputi seluruh karyawan, dengan jumlah sebanyak 40 orang.

### Sumber Data

Data primer merujuk pada data yang diperoleh langsung dari responden, sedangkan data sekunder merupakan hasil pengolahan data primer oleh pihak lain. Data primer dikumpulkan melalui survei lapangan dengan melakukan observasi di lokasi penelitian. Di sisi lain, data sekunder didapatkan dari instansi atau sumber lain yang relevan, termasuk dari penelitian yang serupa. Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. Peneliti mendistribusikan link kuesioner langsung kepada karyawan, dan selanjutnya data tersebut dianalisis menggunakan SPSS. Setiap variabel penelitian diukur menggunakan skala Likert.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas data. Kriteria berikut dapat digunakan untuk menentukan validitas ketentuan:

1. Sebuah item pernyataan dianggap berkorelasi signifikan dengan skor total jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (valid).
2. Sebuah item pernyataan dianggap tidak berkorelasi signifikan dengan skor total jika nilai  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel (tidak valid).

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan mengukur seberapa dapat diandalkan atau dapat dipercaya suatu alat pengukur. Nilai cornbach alpha digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas. Sebuah variabel dikatakan reliabel dengan memperhatikan kriteria berikut:

1. Nilai Cronbach alpha di bawah 0,60 menunjukkan reliabilitas yang buruk;
2. Nilai Cronbach alpha antara 0,60 dan 0,79 menunjukkan reliabilitas yang cukup; dan

3. Nilai Cronbach alpha di atas 0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik.

### 20 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda, yang merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana yang melibatkan lebih dari satu variabel independen yang disebut X. Hubungan kausal antara beberapa variabel bebas (X) dan variabel tergantung ( $\hat{Y}$ ) dipelajari melalui analisis regresi berganda. (Wisudaningsi et al.,2019). Untuk analisis regresi berganda, model atau rumus berikut digunakan:

$$11 \quad Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = konstanta regresi

b1 = koefisien regresi kebijakan lembur

b2 = koefisien regresi budaya organisasi

X1 = profesionalisme auditor

X2 = orientasi etika

e = eror atau residu

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk membuat keputusan tentang suatu pernyataan hipotesis mengenai populasi berdasarkan data sampel.

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2017) Dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya adalah konstan, uji statistik t biasanya digunakan untuk mengukur adanya pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Pengaruh satu persatu variabel bebas terhadap variabel terikat diukur dengan uji t, yang memenuhi standar berikut:

- 9
1. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau nilai p kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat..
  2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel atau nilai p lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Dengan kata lain, variabel bebas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2017), Uji F digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

- 3
- 3
1. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai p kurang dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Jika nilai  $F$  hitung lebih kecil dari  $F$  tabel atau nilai  $p$  lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas**

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X1.1	,966	0,312	Valid
2	X1.2	,986	0,312	Valid
3	X1.3	,970	0,312	Valid
4	X1.4	,967	0,312	Valid
5	X1.5	,917	0,312	Valid
6	X1.6	,970	0,312	Valid
7	X1.7	,977	0,312	Valid

No.	Variabel dan Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	ketereangan
1	X2.1	,945	0,312	Valid
2	X2.2	,915	0,312	Valid
3	X2.3	,949	0,312	Valid
4	X2.4	,943	0,312	Valid
5	X2.5	,953	0,312	Valid
6	X2.6	,963	0,312	Valid
7	X2.7	,970	0,312	Valid

No.	Variabel dan Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	ketereangan
1	Y.1	,993	0,312	Valid
2	Y.2	,962	0,312	Valid

3	Y.3	,993	0,312	Valid
4	Y.4	,979	0,312	Valid
5	Y.5	,976	0,312	Valid
6	Y.6	,993	0,312	Valid
7	Y.7	,993	0,312	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa data kuesioner sepenuhnya valid, dengan nilai r hitung untuk setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel. Ini menunjukkan bahwa kuesioner memiliki kemampuan untuk menghitung dan menyampaikan semua variabel yang detail.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel/Kriteria	Ket.
1	Kebijakan lembur	,987	0,60	Reliabel
2	Budaya organisasi	,981	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	,994	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Tabel hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

	Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
				Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.375	4.365			544	.590
	kebijakan lembur	.513	.102		.665	5.019	.000
	budaya organisasi	.375	.123		.406	3.062	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2025

Melalui hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,924 + 0,433X_1 + 0,454X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 2,375 menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 2,375 jika variabel kebijakan lembur dan budaya organisasi tidak ada atau sama dengan 0 (nol).
2. Tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,513 berdasarkan koefisien variabel kebijakan lembur sebesar 0,513.
3. Koefisien variabel budaya organisasi adalah 0,375, yang berarti tingkat kinerja karyawan akan meningkat 0,375 jika budaya organisasi meningkat satu satuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen kebijakan lembur dan budaya organisasi memiliki nilai koefisien positif. Ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki hubungan dan pengaruh langsung pada variabel dependen.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.375	4.365		.544	.590
	kebijakan lembur	.513	.102	.665	5.019	.000
	budaya organisasi	.375	.123	.406	3.062	.004

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas maka di peroleh hasil berikut:

1. Sebagai hasil dari analisis data, tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk kebijakan lembur adalah 5,019, yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,026. Selain itu, nilai signifikansi untuk variabel kebijakan lembur adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Artinya, kebijakan lembur berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo.
2. Sebagai hasil dari analisis data, tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 3,062 lebih besar dibandingkan dengan t tabel, dan nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, H2 diterima. Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo.

## 13 Uji F

Tabel 5. Hasil Uji f

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.924	2	119.962	13.638	.000 <sup>b</sup>
	Residual	325.451	37	8.796		
	Total	565.375	39			

19 a. Dependent Variable, kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant) budaya organisasi, kebijakan lembur

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 25, 2024

Karena F hitung (13,638) lebih besar dari F tabel (3,25) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, hasil uji F ini menunjukkan bahwa F hitung sebesar 13,638 memiliki tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo telah ditingkatkan oleh budaya organisasi dan kebijakan lembur.

## Pembahasan

## 1. Dampak kebijakan lembur terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian SPSS, hasil penelitian pada pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo, ditemukan bahwa kebijakan lembur berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. Ini ditunjukkan oleh nilai statistik uji regresi, dengan nilai t hitung sebesar 5,019 yang lebih besar dari t tabel 2,026, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi positif 0,513; Dengan demikian, hipotesis H1 dari penelitian ini membuktikan bahwa “**Kebijakan lembur memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo dengan cara yang positif.**”

## 2. Dampak Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil pengujian SPSS, ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi, yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,062 yang lebih besar dari t tabel 2,026, nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien regresi positif sebesar 0,375. Dengan demikian, hipotesis H2 dari penelitian ini membuktikan bahwa “**budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo dengan cara yang positif.**”

## 3. Dampak kebijakan lembur dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil pengujian SPSS, penelitian ini menemukan bahwa pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo, budaya perusahaan dan kebijakan lembur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 13,638 lebih besar dari F tabel 3,25 dengan nilai signifikansi

0,000 kurang dari 0,05, dan nilai persegi rata-rata (R2) yang disesuaikan sebesar  $0,424 = 42,4\%$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kebijakan lembur dan budaya organisasi bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan  $42,4\%$  dan sisanya  $57,6\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variable penelitian; Dengan demikian, hipotesis H2 dari penelitian ini membuktikan ” **kebijakan lembur dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Palopo dengan cara yang positif.**”

## KESIMPULAN

Sehubungan dengan hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pembahasan diatas, kebijakan lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah indonesia. Karena kebijakan lembur berperan dalam membangun dan mengembangkan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan.
2. Berdasarkan temuan diskusi sebelumnya, budaya organisasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Karena budaya perusahaan yang baik dapat meningkatkan kreativitas, komunikasi, dan inovasi.
3. Berdasarkan hasil pembahasan diatas, kebijakan lembur dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank syariah indonesia karena dapat meningkatkan efektivitas, produktifitas, dan kesejahteraan karyawan di perusahaan.

21

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Anjani, F. V., & Mulyana, A. (n.d.). □ *Penulis Korespondensi*. III(1), 20–29.
- Jayanti Indah Fresilina, Marhaendra Kusuma, & Miladiah Kusumaningarti. (2023). Analisis Perhitungan Pajak Penghasilan (PPH) 21 Pasca Penerapan UU Harmonisasi Peraturan Perpajakan (HPP) No.7 Tahun 2021 Terhadap Karyawan Penerima Uang Lembur Guna Menentukan Pajak Terutang. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 1(4), 34–56. <https://doi.org/10.55606/jumia.v1i4.1968>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mulyandi, M. R., & Rusly, M. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(06), 825–829. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i6.298>
- Nezha, R. (2014). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. 14(02), 1–203.
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, Pub. L. No. 35. [https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176376/PP\\_Nomor\\_35\\_Tahun\\_2021.pdf](https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176376/PP_Nomor_35_Tahun_2021.pdf)
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 51–58. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. *Jurnal Ilmu Dan Terapan Bidang Teknik Sipil*, 20(1), 63–69. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/mkts/article/view/9247>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. In *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38–50. <https://doi.org/10.36277/edueco.v3i2.61>
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN, Pub. L. No. 13 (2003). [https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU\\_Nomor\\_13\\_Tahun\\_2003.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/31128/UU_Nomor_13_Tahun_2003.pdf)
- Utami, S. ., Harlie, M., & Zainul, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>
- Wisudaningsti, B. A., Arofah, I., Konstansius, D., & Belang, A. (2019). STATMAT (Jurnal Statistika dan Matematika) PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE ANALISIS REGRESI LINEAR

*BERGANDA. Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda, 1(1), 103–117.*