

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam Islam bekerja adalah ibadah. Artinya, disini dituntut bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan di dunia saja, melainkan juga keberkahan.

Berorientasi pada dunia saja dengan cara merauk keuntungan yang banyak tetapi tidak memperhatikan bagaimana cara mendapatkannya, atau menghalalkan berbagai cara yang tentu saja dilarang dalam Islam, hal ini bukan termasuk kategori bekerja dalam Islam. Islampun mengajarkan bahwa dari hasil yang kita dapatkan dari bekerja dalam bentuk upah, maka harus dikerluarkan di jalan yang benar, misalnya saja sebagian dari upah tersebut kita sedekahkan, karena di dalamnya terdapat hak dari fakir miskin.

Memasuki zaman yang semakin modern ini, hal tersebut makin terlupakan, manusia bekerja hanya beroreintasi pada dunia saja, banyak yang menghalalkan berbagai cara demi mendapatkan apa yang mereka inginkan. Contohnya saja pada tahun 2011, Indonesia pernah diramaikan dengan masalah kejahatan bank yang tercatat sampai dengan 9 (sembilan) kasus telah menimpa diantaranya, Bank Negara Indonesia, Bank Rakyat Indonesia, Citibank dan masih banyak lagi. Hal ini dikarenakan masih lemahnya sistem kontrol atau pengawasan di dalam bank itu sendiri, selain itu dipengaruhi juga oleh sisi moral karyawan atau moral *hazard* pegawai bank tersebut. Integritas karyawan dalam suatu perusahaan harus dimiliki dari mulai level terendah sampai tertinggi. Model

apapun sistem pengawasan dan keamanan dalam perusahaan, apabila tidak ditunjang dengan moral yang baik tentu hal tersebut tidak akan berjalan. Kejahatan akan selalu terjadi apabila dalam suatu perusahaan dihuni oleh penjahat berkerah putih (*white collar crime*).

Tidak hanya pada tahun 2011, kejahatan bank bahkan terjadi setiap tahunnya. Kejahatan dalam dunia perbankan contohnya saja korupsi, *fraud*, pembobolan, atau bahkan kejahatan berbasis *IT*.

Farid berbicara menanggapi industri perbankan yang banyak dijumpai kasus kejahatan perbankan (*fraud*) oleh orang dalam. Betapa tidak petugas bank sewaktu-waktu bisa saja menjadi penjahat kelas kakap saat membobol bank. Teraktual adalah kasus pembobolan Citibank, hingga Rp. 20 miliar membuktikan itu. Pasalnya, kejahatan bank yang dilakukan oleh orang dalam sangat sulit dideteksi.¹

Maka dari itu aksi kriminal tidak lain didukung selain karena sistem *reward*, *punishment*, kondisi lingkungan, jenjang karir yang mentok, juga karena lemahnya iman dalam diri yang mengindikasikan pegawai berpikiran pendek untuk bertindak kriminal.

Kasus Malinda Dee ataupun kejahatan bank lainnya terjadi karena tiga faktor, yaitu adanya tekanan (*pressure*), adanya kesempatan (*opportunity*), dan adanya pembenaran (*rationalization*).²

Bekerja untuk mencari rezeki memang merupakan kewajiban bagi setiap muslim, tetapi dalam hal ini rezeki yang dimaksud haruslah halal, baik itu halal

¹ <http://faridwajdi.info/lapk-kejahatan-bank-akibat-moral-buruk/> diunduh pada Selasa, 19 Mei 2015 pukul 22.20 WIB

² <http://www.infobanknews.com/2012/05/jurus-mengendalikan-fraud/> diunduh pada 2 Juni 2015

dalam cara memperolehnya juga dalam hasil akhirnya. Sikap hidup Malinda Dee dalam bekerja tidak didasari dengan keimanan, padahal Ia adalah seorang muslim. Dalam setiap menjalankan suatu pekerjaan harus dilaksanakan dengan kejujuran, karena proses mencari rezeki haruslah dijadikan sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Dalam kasus Malinda Dee, Ia telah memberikan dampak kerusakan yang tidak baik bagi lingkungannya, dalam hal ini merugikan nasabah Citibank. Tentu saja, sikap dan tindakan yang dilakukan oleh Malinda Dee tidak mencirikan dirinya sebagai seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam.

Kejahatan bank tidak hanya menimpa bank konvensional, bahkan bank syariah pun pernah mengalaminya. Apabila kejahatan bank terus menerus terjadi tentu saja tingkat kepercayaan masyarakat akan menurun dan risiko sistemik akan muncul pada bank-bank besar dengan kerugian yang besar pula.

Melihat fenomena di atas, bahwa sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi industri perbankan syariah. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun perbankan syariah yang profesional serta produk berkualitas yang diciptakan oleh bank tersebut. Mengikuti etika kerja yang berlaku di dalam perusahaan juga menjadi faktor keberhasilan suatu perusahaan.

Dalam setiap perusahaan terdapat di dalamnya sekelompok individu atau karyawan yang melakukan aktifitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibuat oleh para pendiri atau petinggi atau manajemen perusahaan. Aktifitas tersebut akan membentuk suatu kebiasaan. Tentunya para pendiri perusahaan

tidak mau bila karyawannya memiliki kebiasaan yang tidak baik, maka dari itu dibentuklah nilai-nilai atau norma yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya.

Pola aktifitas yang menjadi kebiasaan yang dilakukan oleh setiap individu bahkan suatu kelompok dalam bekerja sengaja dibentuk oleh para pendiri perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Jika dibiarkan tumbuh liar begitu saja, maka akan berpotensi menghambat kemajuan perusahaan.

Industri perbankan syariah ini masih terbilang baru bila dibandingkan dengan perbankan konvensional. Etika kerja yang dianut oleh perusahaan yang menganut nilai Islam tersebut, tentunya berbeda dengan perusahaan yang tidak menganut hal tersebut. Mengikuti etika kerja Islam yang berlaku dalam sebuah perusahaan seharusnya bukan menjadi hal yang sulit untuk diikuti, dikarenakan negara Indonesia sebagai negara dengan mayoritas muslim atau beragama Islam.

Pekerja yang beragama menjadikan agamanya sebagai *guiding principle* agar terhindar dari “*al-ghayah tubarriu al washilah*” yang artinya tujuan dengan menghalalkan berbagai cara. Lain dengan pekerja yang tidak beragama atau hanya menjadikannya sebagai simbolis saja, mereka menggunakan prinsip Karl Max, yaitu mencapai tujuan dengan menghalalkan segala cara (*the aim justify the ways*).

Etika dibentuk oleh budaya, kebiasaan, serta sistem nilai yang diyakininya. Kata etika juga hampir mendekati pada pengertian *akhlak*, yang berarti nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruknya (moral). Dalam etika kerja Islam dikenal dengan istilah *ihsan*, yang berarti bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna, dengan menghindari segala kerusakan atau cacat atau mengerjakan dengan setengah-setengah. Dalam

Al-Qur'an dikenal juga kata *itqan* yang berarti melaksanakan proses pekerjaan dengan sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna.

Dalam penelitian ini, perilaku *itqan* tersebut diwujudkan dengan menerapkan etika kerja Islam yang ada dalam perusahaan, sementara *ihsan* diwujudkan oleh kinerja karyawan dari hasil menerapkan etika kerja Islam yang ada dalam perusahaan tersebut.

Etika kerja yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri dan diikuti oleh karyawannya yaitu ETHIC. ETHIC ini baru diterapkan pada tahun 2008, sebelumnya yaitu SIFAT.

Nilai-nilai Islam SIFAT yang diterapkan di Bank Syariah Mandiri sebelum di rubah pada tahun 2008, tidak dapat diimplementasikan oleh sebagian insan bank tersebut, dikarenakan SIFAT tersebut merupakan sifat-sifat wajib yang dimiliki Rasul, sehingga perlu nilai-nilai turunan untuk mengaplikasikannya, dan sebagian insan kesulitan untuk menurunkan nilai-nilai tersebut. Banyaknya nilai-nilai turunan tersebut mengakibatkan tafsir yang berbeda bagi insan Bank Syariah Mandiri.³

Hal tersebut bisa dilihat bahwa nilai-nilai SIFAT masih belum dapat terealisasi oleh sebagian insan Bank Syariah Mandiri, maka lahirlah nilai-nilai perusahaan baru pada tahun 2008 yang disebut *shared values* ETHIC.

Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama tentunya harus menghindari dan meninggalkan segala hal yang tidak sesuai dengan etika kerja Islam, mereka diharuskan mengamalkan nilai-nilai yang telah dibuat oleh

³ Andi Hastono, Skripsi: *Nilai-nilai Islam pada Budaya Organisasi Bank Syariah Mandiri Pusat*, Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2009

manajemen. Hal ini ternyata sudah mulai terlihat dimana hampir seluruh karyawan selalu mengikuti pengajian dan dzikir rutin yang diadakan oleh bank tersebut setiap satu minggu sekali pada hari Jum'at, do'a pagi bersama setiap harinya sebelum beraktifitas, melakukan kegiatan-kegiatan positif yang bermanfaat untuk diri pribadi dan rekan kerja, hingga melaksanakan shalat sunat dhuha dan shalat lima waktu secara berjamaah.⁴

Keseimbangan antara bekerja dan beramal sholeh merupakan perpaduan yang sempurna untuk menuju cita-cita yang luhur yaitu turut membangun peradaban baru dalam ekonomi syariah.

Namun manusia tidaklah sempurna, masih terdapat permasalahan dalam hal penerapan etika kerja Islam di Bank Syariah Mandiri yaitu kurangnya dalam memberikan kontribusi optimal, karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan terburu-buru atau sembrono yang nantinya dapat menghasilkan kinerja yang kurang baik.⁵

Seperti yang telah dikemukakan di atas terlihat bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, dan perlu dikelola secara profesional agar menghasilkan sebuah prestasi kerja (kinerja). Tentu saja selain SDM itu sendiri, penanaman dan penerapan etika bekerja secara Islami memiliki kaitan yang erat dengan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu perusahaan atau dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, karena visi, misi, serta strategi perusahaan tidak dapat berjalan tanpa kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ini nantinya akan

⁴ Observasi keseharian karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, 7 April 2015

⁵ Wawancara dengan Pihak SDI Bani Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, 7 April 2015

dinilai dalam bentuk pengukuran kinerja, sejauh mana karyawan tersebut dapat menerapkan etika kerja yang telah dibuat oleh perusahaan.

Dipaparkan juga bahwa etika kerja dari karyawan, sumber daya manusia serta kinerja karyawan itu sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.⁶

Dalam firman Allah SWT:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى
Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.” (Q.S An-Najm (53) : 39)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
Artinya: “Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya.” (Q.S Al-Mulk (67) : 15)

Seperti yang dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an tersebut, setiap kita melakukan pekerjaan harus disertai dengan etika atau cara bekerja yang diridhai oleh Allah SWT karena hal tersebut akan membawa pada keberkahan. Bekerja dengan penuh kejujuran tentunya perusahaan akan mempertahankan karyawan demikian. Kejujuran dari mulai level tertinggi sampai dengan terendah harus mengamalkan nilai tersebut dan tidak bisa ditawar lagi.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama. Alasan pemilihan tempat penelitian di Bank Syariah Mandiri karena merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, dan perkembangannya sangat pesat yang dapat dilihat dari semakin banyaknya cabang Bank Syariah Mandiri di setiap

⁶ Wawancara dengan Pihak SDI Bani Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, 7 April 2015

kota. Selain itu, Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama merupakan salah satu Cabang terbesar di Bandung, dan hanya satu-satunya cabang di Bandung yang memiliki nasabah komersil.

Maka dari itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti:

“Analisis Penerapan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama)”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana konsep etika kerja Islam Bank Syariah Mandiri?
2. Bagaimana kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama?
3. Bagaimana analisis penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Konsep etika kerja Islam Bank Syariah Mandiri.
2. Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama.
3. Penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Akademik

Dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, baik dosen maupun mahasiswa guna memberikan informasi mengenai analisis penerapan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama.

2. Secara Praktik

Dapat memberikan saran untuk dapat memacu meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama melalui penerapan etika kerja Islam pada bank tersebut.

1.5. Kerangka Pemikiran

Menurut O.P Simongkir, etika berasal dari bahasa latin “ethica” yang berarti norma-norma, nilai-nilai kaidah-kaidah, ukuran-ukuran bagi tingkah laku yang baik⁷.

Etika kerja yaitu nilai-nilai atau norma-norma yang menjadi pedoman yang diterima secara bersama baik oleh karyawan lama maupun karyawan baru dan akan membentuk sikap dan tingkah laku, juga mendasari sebagai identitas perusahaan. Perusahaan membentuk aturan dalam berlaku untuk diikuti seluruh karyawannya. Manusia menjadi tombak bagi keberhasilan suatu perusahaan, diberikan akal untuk melakukan mana yang baik dan tidak. Begitu juga dengan

⁷ O.P Simongkir dalam Moekijat, *Asas-Asas Etika*, CV Mandar Maju, Bandung, 1995, hlm.1

etika kerja yang dimiliki oleh Bank Syariah Mandiri menganut nilai-nilai Islam yang harus diikuti oleh setiap karyawannya. Karena karyawan dalam Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama semuanya adalah muslim, menjadi keharusan bagi mereka bahwa agama sebagai *guiding principle* dalam bekerja.

Adapun etika kerja Islam yang dianut oleh Bank Syariah Mandiri yaitu dikenal dengan ETHIC:

1. *Excellence*

Bank Syariah Mandiri berupaya mencapai hasil yang mendekati kesempurnaan.

2. *Teamwork*

Bank Syariah Mandiri mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

3. *Humanity*

Bank Syariah Mandiri selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.

4. *Integrity*

Bank Syariah Mandiri selalu menaati kode etik profesi, bermartabat, serta berperilaku terpuji.

5. *Customer Focus*

Mengembangkan kesadaran tentang pentingnya nasabah dan berupaya melampaui harapan nasabah.

Ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat

mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya memanusiaikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khoiro ummah*), diantaranya memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), selalu berhitung, menghargai waktu, dia tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan (*positive improvements*), hidup berhemat dan efisien, memiliki insting bertanding dan bersaing, serta haus untuk memiliki sifat keilmuan.⁸

Penerapan etika kerja tidak dapat terasa hasilnya dalam kurun waktu yang cepat, melainkan membutuhkan proses untuk beradaptasi sehingga bisa tertanam dalam setiap diri individu, dan bila etika kerja ini dapat diikuti dan diterapkan dengan baik maka akan membentuk sebuah kinerja yang baik juga, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi jawaban bagi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Dalam perusahaan bila etika kerja dipalikasikan dengan baik maka akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

Menurut Robbins kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.⁹ Dan menurut Mangkunegara kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang), serta pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

⁸ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, PT Dhana Bhakti Wakaf, Yogyakarta, 1995, hlm.29

⁹ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concept, Controversies, and Application*, edisi ke 3, Prentice-Hall, Englewood Cliffs New Jersey, 1986, hlm.410

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰

Dalam pandangan Islam kinerja merupakan idealitas dari amalan manusia.

Dalam Surat Al-Kahfi Ayat 7:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik” (Q.S ALKahfi (18) : 7)

Kandungan ayat di atas menjelaskan bahwasanya Allah akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang telah mereka kerjakan, ini artinya jika karyawan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya, misalnya saja mendapatkan bonus, tidak hanya bagi dirinya tetapi juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaannya.

Perusahaan memberikan standar kinerja bagi karyawannya dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan penerapan etika kerja Islam yang baik merupakan salah satu sarana yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosda, 2000, hlm.67



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.6 Metode dan Teknik Penelitian

1.6.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu suatu analisis data secara jelas dan diuraikan dalam bentuk kalimat sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh yang diperoleh dari hasil kuesioner, buku-buku, internet, hasil observasi langsung mengenai etika kerja Islam terhadap kinerja. Menurut M. Nazir bahwa tujuan deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan

akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki¹¹.

Menurut Sugiono penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan pada generalisasi.¹²

1.6.2 Sumber Data

Data adalah hasil pencatatan penelitian, baik berupa fakta atau angka. Dikemukakan oleh Husein Tampomas, data merupakan bentuk jamak dari datum¹³.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi sumber penelitian di lapangan. Dalam penelitian ini data primer adalah data yang langsung diperoleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama dengan pengisian kuesioner, untuk mengetahui analisis etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari mengutip berbagai sumber tertulis yang erat kaitannya dengan penelitian ini, seperti buku-buku literatur, hasil-hasil penelitian atau seminar, serta koran, majalah, dan internet.

¹¹ Moh. Nazir. Ph. D, *Metode Penelitian*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.

¹² Sugiono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2005, hlm. 1

¹³ Husein Tampomas, *Sistem Persamaan Linear Statistika*, Grasindo, Jakarta, 2003, hlm.32.

1.6.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam tahap ini data yang dikumpulkan untuk proses pengumpulan data diperoleh melalui beberapa cara, sebagai berikut:

a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini, penulis melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian dengan maksud untuk memperoleh data primer, yaitu dengan cara:

1) Wawancara

Yaitu suatu teknik pengumpulan data melalui wawancara atau tanya jawab langsung dengan pihak Manager Operational dan Sumber Daya Insani Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama untuk mendapatkan data yang diperlukan.

2) Kuesioner

Yaitu dilakukan dengan cara memberikan bentuk pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama.

3) Dokumentasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara mencari dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian. Dokumen dalam penelitian ini dapat berupa gambar, daftar anggota, daftar koleksi, dan dokumen lainnya yang dapat membantu mempercepat proses penelitian.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder yang bersumber dari buku-buku serta referensi lainnya guna mendukung analisis terhadap data primer selama penelitian.

1.6.4 Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, yaitu berjumlah 61 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu yang memiliki karakteristik yang dianggap lengkap dan mewakili populasi. Teknik *sampling* yang digunakan sampel seadanya (*accidental sampling*), yaitu memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses. Adapun jumlah sample minimal dengan menggunakan rumus Slovin adalah :

$$N = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{61}{61 \cdot 0,05^2 + 1} = 52,928 \approx 53$$

1.6.5 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, operasional variabel penelitian dan pengukuran variable dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Etika Kerja Islam	Cara bekerja seorang manusia dengan mengharap ridha Allah SWT dengan cara menaati perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Excellence</i> • <i>Teamwork</i> • <i>Humanity</i> • <i>Integrity</i> • <i>Customer Focus</i>
Kinerja Karyawan	Hasil kerja yang dicapai baik oleh perorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan, melalui pengukuran penilaian kinerja, guna mencapai tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian • Kualitas Kerja • Keandalan • Pemecahan Masalah • Inisiatif • Pelayanan • Kerjasama • Komunikasi • Kedisiplinan Absensi

1.6.6 Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif Kualitatif

Menurut Sukmadinata penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang

kecenderungan yang tengah berlangsung¹⁴. Teknik Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang akan ditampilkan dalam *column chart*.

Metode analisis deskriptif kualitatif yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.¹⁵

2. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (uji kehandalan kuisisioner X dan Y). Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha(α).

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Dimana :

α = koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor items

SX^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

¹⁴ Sukmadinata, *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Konsep (Konsep, Prinsip dan Instrumen)*, Refika Aditama, Bandung, 2006, hlm.72

¹⁵ I Made Wirartha, *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Skripsi dan Tesis*, Andi, Yogyakarta, 2006, hlm.155

Uji validitas adalah uji statistik guna menentukan seberapa valid item pertanyaan mengukur variable yang diteliti. Uji Validitas ini menggunakan uji statistik *Rank Spearman*.

$$r = \frac{N \left(\sum_{i=1}^N X_i Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^N X_i \right) \left(\sum_{i=1}^N Y_i \right)}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N X_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N Y_i \right)^2 \right]}}$$

Adapun kegiatan pengelolaan data berupa :

- a. *Editing*, yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi
- b. *Coding*, yaitu pemberian kode terhadap data-data yang bernilai sama. Kode adalah huruf atau angka yang diberikan sebagai idenditas terhadap data yang akan dianalisis.
- c. *Entry*, yaitu pemberian skor yang dilakukan dengan skala likert menggunakan 4 (empat) pilihan jawaban, dan jawaban netral tidak digunakan. Karena dalam penelitian ini akan menggunakan 4 tingkatan maka pemberian nilai sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skor Pernyataan

Bagian I		Bagian II	
Pernyataan Positif	Skor	Pernyataan Positif	Skor
Jawaban SS	4	Jawaban SL	4
Jawaban S	3	Jawaban S	3
Jawaban TS	2	Jawaban J	2
Jawaban STS	1	Jawaban TP	1

- d. *Cleaning*, pembersihan data.
- e. *Analisis*, setelah mendapat hasil akhir maka dilakukan deskriptif secara kualitatif, yaitu menjelaskan dan menggambarkan data yang terkumpul.

1.7. Penelitian Terdahulu

Langkah-langkah awal yang dilakukan oleh penulis dalam meneliti adalah mengkaji dan mempelajari penelitian-penelitian terdahulu guna memperlihatkan bahwa penelitian ini berbeda dengan yang pernah dilakukan dan menghindari plagiarisme. Berikut agar terlihat lebih jelas masing-masing judul dan hasil penelitian yang pernah dihasilkan dari penelitian-penelitian sebagai berikut:

1. Skripsi S1, Rizqi Amelia Fujiastuti dengan judul “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Pegawai Bagian Teller Bank Syariah Mandiri Bandung”. Dalam skripsi ini membahas mengenai:
 - a. Konsep mengenai etika kerja pegawai teller Bank Syariah Mandiri dengan melihat beberapa aspek, yaitu: mayoritas pegawai memiliki keikhlasan, menjunjung tinggi kejujuran, amanah terhadap tugas, patuh dan hormat terhadap pimpinan masuk ke dalam kategori baik.
 - b. Pelaksanaan Komitmen pegawai bagian teller Bank Syariah Mandiri Bandung ada pada aspek: (b.1) Tanggung jawab terhadap tugas, meliputi rasa memiliki, keterikatan, bersedia lembur, membantu mencapai visi dan misi perusahaan; (b.2) Loyal meliputi: peduli, perhatian, empati, setia terhadap perusahaan, tidak mencari

keuntungan pribadi semata, solidaritas terhadap sesama pegawai; dan
(b.3) Bersikap profesional, meliputi: bersungguh-sungguh, memelihara motivasi, menjaga kepercayaan, menjaga kerahasiaan perusahaan.

c. Setelah dianalisis maka terdapat hasil etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai bagian teller Bank Syariah Mandiri Bandung.

2. Skripsi Alfa Shafissalam, dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur. Dalam skripsi ini membahas mengenai:

a. Etos kerja Islami tidak berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Kanindo Syariah Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pembentuk etos kerja Islami yang terdiri dari kerja beraqidah, kerja berilmu, kerja dengan meneladani sifat Allah dan kerja dengan mengikuti petunjuk-Nya belum secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja karyawan secara bersamaan. Dibandingkan dengan dimensi lain, kerja berilmu menjadi dimensi yang dominan terhadap kinerja karyawan.

b. Bekerja dengan mengikuti petunjuk-Nya menjadi satu-satunya dimensi yang berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Namun pengaruh yang dihasilkan justru negatif. Artinya karyawan belum dapat sepenuhnya memahami dalam menafsirkan petunjuk-Nya dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Tesis S2 Astri Fitria dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*. Dalam tesis ini membahas mengenai: Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian, maka masalah penelitian yang diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian: Structure Equation Model (SEM) yang dikonsepsikan dalam penelitian ini yaitu: etika kerja Islam yang baik dapat dibangun oleh variabel *affective commitment, continuance commitment, normative commitment, cognitive, affective dan behavioral tendency*, serta dari delapan konstruk yang diajukan dan didukung secara empiris, antara lain sebagai berikut: ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*; ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan negatif antara *Continuance commitment* terhadap organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive, affective dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Normative commitment*

memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

1.8. Sistematika Penulisan

Pembahasan-pembahasan dalam penulisan ini, terdapat sistematika yang dibagi menjadi 5 (lima) bab, yang mana setiap babnya membahas secara garis besarnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan kegunaan penelitian, kerangka penelitian, metode dan teknik penelitian, penelitian terdahulu, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI KONSEP ETIKA KERJA ISLAM DAN KINERJA KARYAWAN, pengertian Etika Kerja, pengertian Etika Kerja Islam, pengertian Kinerja Karyawan.

BAB III OBJEK PENELITIAN MENGENAI PROFIL BANK SYARIAH MANDIRI, meliputi Objek Penelitian dan Perkembangan Bank Syariah Mandiri.

BAB IV ANALISIS PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANDUNG UTAMA), berisi Identitas Responden, Uji Validitas dan Reliabilitas, Etika Kerja Islam Bank Syariah Mandiri, Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama,

Analisis Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri

Cabang Bandung Utama

BAB V PENUTUP, berisi Kesimpulan dan Saran.

