

BAB IV

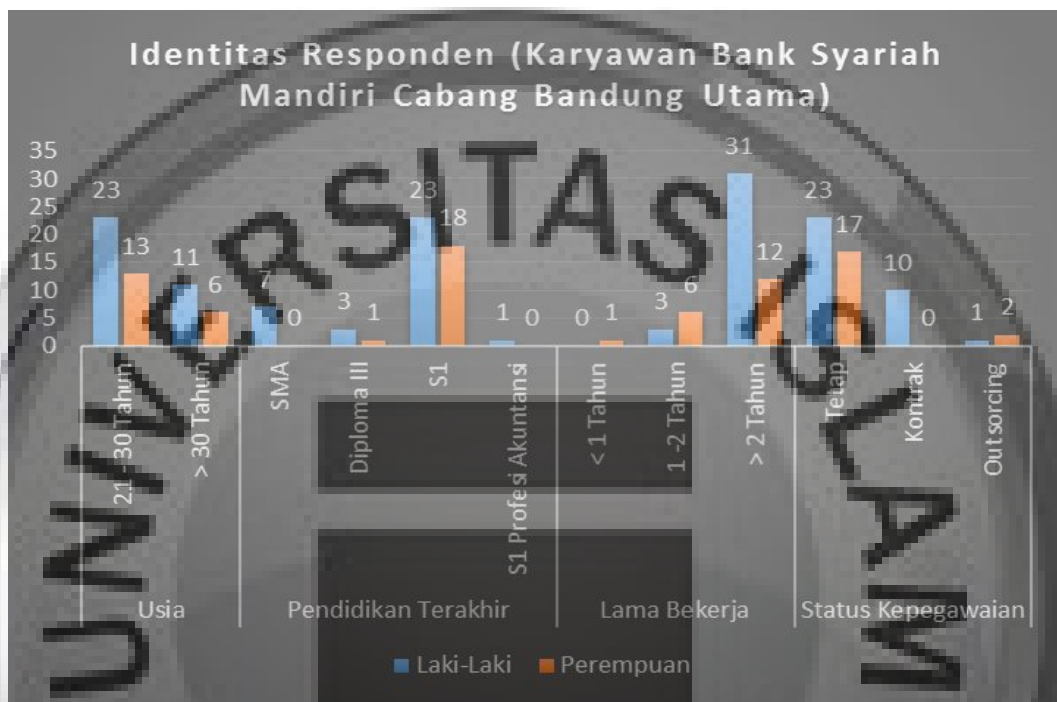
**ANALISIS PENERAPAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH
MANDIRI CABANG BANDUNG UTAMA)**

Untuk mengetahui Analisis Penerapan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama, peneliti telah menyebarkan kuesioner kepada 53 responden. Kuesioner yang telah disebarkan ini terdiri dari 5 halaman, meliputi: surat permohonan menjadi responden, identitas responden, 21 item pernyataan dari variabel etika kerja Islam, dan 33 item dari variabel kinerja. Adapun sample yang diambil yaitu karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian 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 kuisisioner, buku-buku, internet, dan hasil observasi langsung. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel seadanya (*accidental sampling*), yaitu memilih sampel dari orang atau unit yang paling mudah dijumpai atau diakses.

4.1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, peneliti membagi ke dalam beberapa tabel yaitu kelompok jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status

kepegawaian. Penyajian dan uraian identitas responden ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas tentang kondisi responden, dan dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.



Gambar 4.1
Data Responden (Karyawan BSM Cabang Bandung Utama)

Diatas telah disajikan *column chart* yang berisi kondisi identitas responden berdasarkan hasil data kuesioner. Responden (karyawan) di BSM Cabang Bandung Utama, didominasi oleh Laki-laki dengan persentasi 64% (dengan perhitungan tertentu) dari total 53 responden, ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan di luar kantor lebih banyak dibandingkan yang di dalam kantor, misalnya saja pada bagian marketing pembiayaan, driver, dan security yang didominasi oleh karyawan laki-laki. Tetapi bukan berarti pada bagian marketing harus laki-laki saja, contohnya saja pada bagian *priority banking officer* yang

melakukan penjualan produk reksadana dan layanan *priority banking* diisi seluruhnya oleh karyawan perempuan dengan jumlah 4 karyawan.

Pendidikan terakhir responden (karyawan) laki-laki dan perempuan didominasi oleh S1 sebanyak 42 karyawan, dengan perolehan persentasi 79% dari 53 total responden, tetapi untuk status kepegawaian tetap dari pendidikan terakhir S1 dimiliki oleh 38 karyawan laki-laki dan perempuan atau dengan perolehan persentasi 72%, sisanya kontrak dan *outourcing*.

Usia 21 – 30 tahun lebih didominasi dengan jumlah 36 karyawan, dengan beragam tingkat pendidikan terakhir dari mulai SMA sebanyak 2 karyawan, D3 sebanyak 4 karyawan, dan S1 sebanyak 30 karyawan.

Status kepegawaian didominasi oleh karyawan tetap dengan jumlah 38 karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir S1 dan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 1 karyawan, 1 – 2 tahun sebanyak 5 karyawan, dan > 2 tahun sebanyak 32 karyawan. Tidak semua karyawan tetap harus bekerja lebih dari 2 tahun atau tingkat pendidikan terakhir harus S1, tetapi tergantung dari lowongan yang kosong (adanya kekosongan pada posisi karyawan tetap).

Jadi, dari total 53 responden dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di BSM Cabang Bandung Utama didominasi oleh karyawan laki-laki dengan jumlah 34 karyawan atau 64%, untuk karyawan dengan komponen tingkat pendidikan akhir didominasi oleh Strata I dengan jumlah 42 karyawan atau 79%, dan komponen lama bekerja didominasi oleh lebih dari 2 tahun dengan jumlah 43 karyawan atau 81%, serta status kepegawaian didominasi oleh karyawan tetap dengan jumlah 40 karyawan atau 75%.

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum menganalisis data, karena penelitian ini menggunakan kuesioner maka sbelumnya dilakukan pengujian instrumen terlebih dahulu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat keandalan dari kuesioner tersebut.

4.2.1. Uji Validitas

Pengukuran validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya butir kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika butir pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Pada uji validitas ini digunakan uji statistik *Rank Spearman*, dimana hasil valid dan tidak validnya dari setiap item pernyataan diketahui dari nilai signifikan lebih besar dari *alpha* (0,05) maka diketahui pernyataan tersebut “tidak valid”, dan begitu sebaliknya.

a. Uji Validitas Etika Kerja Islam (dalam kuesioner terdapat pada bagian I)

Tabel 4.1
Uji Validitas Etika Kerja Islam

No Pernyataan	Sig	Apha	Keterangan
6	0,0004	0,05	Valid
7	0,0001	0,05	Valid
8	0,0001	0,05	Valid
9	0,0000	0,05	Valid
10	0,0000	0,05	Valid
11	0,0000	0,05	Valid
12	0,0000	0,05	Valid
13	0,0010	0,05	Valid
14	0,0000	0,05	Valid
15	0,0000	0,05	Valid
16	0,0000	0,05	Valid
17	0,0000	0,05	Valid

Tabel 4.2 (lanjutan)
Uji Validitas Etika Kerja Islam

No Pernyataan	Sig	Apha	Keterangan
18	0,0000	0,05	Valid
19	0,0000	0,05	Valid
20	0,0000	0,05	Valid
21	0,0000	0,05	Valid
22	0,0000	0,05	Valid
23	0,0000	0,05	Valid
24	0,0000	0,05	Valid
25	0,0000	0,05	Valid
26	0,0000	0,05	Valid

Dari tabel diatas disajikan uji validitas etika kerja Islam dengan total 26 pernyataan dan hasil keseluruhan tiap itemnya valid. Untuk pernyataan yang valid berarti pernyataan tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut layak untuk dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.3
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Pernyataan	Sig	Apha	Keterangan
Bag I No.1	0,0123	0,05	Valid
Bag I No.2	0,0004	0,05	Valid
Bag I No.3	0,0420	0,05	Valid
Bag I No.4	0,5886	0,05	Tidak Valid
Bag I No.5	0,0384	0,05	Valid
Bag II No.1	0,0001	0,05	Valid
Bag II No.2	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.3	0,0004	0,05	Valid
Bag II No.4	0,0001	0,05	Valid
Bag II No.5	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.6	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.7	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.8	0,0000	0,05	Valid

Tabel 4.4 (lanjutan)
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No Pernyataan	Sig	Apha	Keterangan
Bag II No.9	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.10	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.11	0,0033	0,05	Valid
Bag II No.12	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.13	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.14	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.15	0,0002	0,05	Valid
Bag II No.16	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.17	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.18	0,0002	0,05	Valid
Bag II No.19	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.20	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.21	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.22	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.23	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.24	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.25	0,0014	0,05	Valid
Bag II No.26	0,0000	0,05	Valid
Bag II No.27	0,0488	0,05	Valid
Bag II No.28	0,0826	0,05	Tidak Valid

Disajikan dalam bentuk tabel uji validitas kinerja karyawan seperti di atas, dengan 33 butir pernyataan, namun terdapat 2 butir pernyataan yang tidak valid, artinya kedua pernyataan tersebut tidak mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Sehingga kedua pernyataan tersebut tidak layak untuk dianalisis lebih lanjut. Butir pernyataan yang tidak valid bisa terjadi karena ketidakkonsistenan responden dalam menjawab, atau pernyataan yang membingungkan responden karena pernyataan tersebut sebetulnya sudah sebutkan/ditanyakan sebelumnya. Jadi total pernyataan pada kuesioner kinerja karyawan adalah 31 butir.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Batasan suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (lebih besar dari 0,60). Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Suatu instrumen dianggap reliabel apabila instrumen tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.

a. Uji Reliabilitas Etika Kerja Islam

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Etika Kerja Islam

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	21

Keandalan kuesioner ini sebesar 0,926 atau 92.6% yang dapat dikatakan sangat kuat dan dapat digunakan untuk penelitian yang sama. Kuesioner ini reliabel karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	31

Keandalan kuesioner ini sebesar 0,912 atau 91.2% yang dapat dikatakan sangat kuat dan dapat digunakan untuk penelitian yang sama. Kuesioner ini reliabel karena jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

4.3. Penerapan Etika Kerja Islam di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Untuk memudahkan penilaian, peneliti mengelompokkan terlebih dahulu item-item pernyataan sesuai dengan indikator, item pernyataan hasil jawaban setiap responden pada setiap Indikator dijumlahkan terlebih dulu. Setelah itu dicari skor minimal-maksimalnya, dan masing-masing akan dikalikan dengan jumlah item pernyataan pada setiap Indikator tersebut, kemudian dihitung rentangnya. Setelah menghitung rentang, peneliti membuat kategori dan kelasnya, lalu total jawaban setiap responden pada setiap indikatornya akan dilihat bagaimana kategorinya. Untuk melihat persentasenya, peneliti menampilkan dalam bentuk tabel yang akan dideskripsikan untuk lebih lanjutnya.

a. Excellence

Tabel 4.7
Pernyataan Indikator Excellence

No.	Pernyataan
1	Dalam menjalankan pekerjaan harus didasari perilaku jujur dengan diikuti oleh sikap tanggung jawab atau integritas baik pada diri sendiri maupun orang lain
2	Amanah jika diberikan tanggung jawab pekerjaan
3	Memiliki tanggung jawab sebagai <i>khalifah</i> (wakil Allah) di muka bumi dengan tidak pernah lari dari tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan atau melemparkannya kepada orang lain, dan berani menghadapi risiko dengan suka cita

Tabel 4.8 (lanjutan)
 Pernyataan Indikator *Excellence*

No.	Pernyataan
4	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk kreatif dan selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru
5	Meningkatkan keahlian sesuai ayat pertama yang diterima oleh Rasulullah SAW yaitu kata ' <i>iqra</i> ', yang berarti membaca untuk pengumpulan data dan informasi
6	Senantiasa melakukan evaluasi atau penilaian atas hasil kerja saya, karena ada perasaan tidak puas untuk selalu menyempurnakan hasil pekerjaan (<i>itqan</i>) saya.
7	Terus menerus mengembangkan diri ingin menjadi pribadi muslim yang di atas rata-rata dan memiliki kebaruan
8	Menjadi seorang <i>mujahid</i> , karena sadar bahwa Rasulullah mewajibkan kepada setiap muslim untuk mencari dan menggali ilmu.

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 16, dan skor maksimal sebesar 32. Didapat rentang sebesar 8 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 16 – 24, serta kategori Baik dengan kelas 25 – 33. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.9
 Karyawan BSM Cabang Bandung Utama yang menerapkan Etika Kerja Islam "*Excellence*"

Kategori	F	%
Baik	49	93
Tidak Baik	4	7
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama sudah menerapkan dengan baik nilai etika kerja Islam “*excellence*” yaitu sebanyak 49 karyawan, yang ditunjukkan dengan persentase 92,5 %, dan tidak baik sebanyak 4 karyawan atau 7,5% dari 53 total responden. Karyawan dengan kategori tidak baik berarti belum menerapkan dengan baik, padahal dijelaskan sebagaimana dalam Al-Qur’an dikenal kata *itqan* yang berarti bahwa melaksanakan proses pekerjaan haruslah dengan sungguh-sungguh, akurat, dan sempurna. Apa yang di raih esok tergantung dengan apa yang dikerjakan pada hari ini. Hal ini berkaitan dengan waktu. Waktu bagaikan gelas yang kosong, tergantung bagaimana kita mengisinya, salah satu contohnya dalam melakukan pekerjaan yang dimulai dengan menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja, dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerjanya. Hal ini bertujuan agar potensi terus-menerus digali. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan etika kerja Islam “*excellence*” yang berarti selalu berupaya untuk mencapai kesempurnaan.

b. Teamwork

Tabel 4.10
Pernyataan Indikator *Teamwork*

No.	Pernyataan
1	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk selalu mengupayakan untuk berperilaku amanah
2	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk selalu percaya terhadap sesama
3	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk selalu menerapkan sifat <i>shiddiq</i> dalam diri
4	Sebagai pribadi muslim dituntut u/ selalu menyelesaikan pekerjaan dgn maksimal berorientasi pada kesempurnaan/ <i>hasan</i>

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 4, dan skor maksimal sebesar 16. Didapat rentang sebesar 6 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 4 - 10, serta kategori Baik dengan kelas 11 – 17. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Karyawan BSM Cabang Bandung Utama yang menerapkan Etika Kerja Islam
“*Teamwork*”

Kategori	F	%
Baik	52	98
Tidak Baik	1	2
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama sudah menerapkan dengan baik nilai Etika Kerja Islam “*Teamwork*”, namun masih terdapat 1 karyawan yang belum menerapkan dengan baik. Artinya masih terdapat karyawan yang belum mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi. 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. Bahwa dalam bekerja untuk mencapai *ihsan* tersebut diwujudkan dengan *teamwork* atau saling bersinergi atau bekerja sama yang baik, dengan menerapkan perilaku dapat dipercaya bagi sesama dan menerapkan rasa percaya kepada sesama serta selalu ditanamkannya dalam diri sifat *siddiq*. Dan manfaat yang dirasakan dengan menerapkan *teamwork* ini, pekerjaan akan terasa lebih ringan, meningkatkan sharing informasi yang lebih baik, membuat keputusan dan

layanan yang lebih baik, meningkatkan efektivitas dalam bekerja dan meningkatkan kreativitas dan inovasi.

c. Humanity

Tabel 4.12
Pernyataan Indikator *Humanity*

No.	Pernyataan
1	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk menerapkan <i>khairunas anfauhum linnas</i> atau bermanfaat untuk orang lain
2	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk menerapkan prinsip <i>ruhama bainahum</i> atau menyayangi terhadap sesama

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 4, dan skor maksimal sebesar 8. Didapat rentang sebesar 2 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 4 - 6, serta kategori Baik dengan kelas 7 - 9. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.13
Karyawan BSM Cabang Bandung Utama yang menerapkan Etika Kerja Islam "*Humanity*"

Kategori	F	%
Baik	35	66
Tidak Baik	18	34
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama sudah menerapkan dengan baik nilai Etika Kerja Islam "*Humaity*" yaitu sebanyak 35 karyawan dari 53 total responden, yang ditunjukkan dengan persentase 66%, namun masih terdapat 18 karyawan yang belum menerapkannya. Karyawan yang belum menerapkan nilai

ini, belum memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan sosial, dimana dalam Islam sebagaimana Rasulullah SAW bersabda “*khairunas anfauhum linnas*” yaitu sebaik-baik manusia diantaramu adalah yang paling banyak memberi manfaat bagi orang lain atau menghasilkan sesuatu yang dapat bermanfaat untuk kelangsungan hidup orang lain. Selain itu Rasulullah juga mencontohkan untuk selalu mengembangkan perilaku mengayomi dengan menerapkan prinsip *ruhama bainahum* atau menyayangi terhadap sesama manusia tanpa memandang status kekayaan, karena derajat manusia dimata Allah SWT sama saja, tidak melihat apakah dia kurang mampu dan berada. Jelas bahwa umat Islam dituntut untuk menebarkan kasih sayang terhadap sesama, membela yang lemah, meringankan kesulitan saudaranya, dan memberikan manfaat kepada orang lain.

d. Integrity

Tabel 4.14
Indikator *Integrity*

No.	Pernyataan
1	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk menerapkan sifat <i>shiddiq</i> /jujur pada diri sendiri dimulai dengan sikap disiplin, taat, dan berani untuk mengakui kemampuannya sendiri
2	Sebagai pribadi muslim dituntut untuk menerapkan sifat <i>siddiq</i> /jujur pada sesama dan perusahaan
3	Membuat perencanaan dan melaksanakan pekerjaan secara <i>maslahah</i> /sesuai prosedur

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 3, dan skor maksimal sebesar 12.

Didapat rentang sebesar 4,5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori,

yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 3 – 7,5, serta kategori Baik dengan kelas 8,5 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15
Karyawan BSM Cabang Bandung Utama yang menerapkan Etika Kerja Islam “*Integrity*”

Kategori	F	%
Baik	52	98,1
Tidak Baik	1	1,9
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama sudah menerapkan dengan baik nilai Etika Kerja Islam “*Integrity*” yaitu hampir keseluruhan sudah menerapkan dengan baik, namun masih terdapat karyawan yang penerapannya tidak baik. Berarti karyawan BSM masih ada yang belum menerapkan nilai kejujuran dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Melaksanakan pekerjaan dengan nilai kejujuran sesuai dengan yang ada di dalam Q.S Al-Azhab ayat 70 yaitu bertakwa kepada Allah dan mengatakan perkataan yang benar. Sikap jujur tidak hanya diterapkan kepada orang lain maupun pada perusahaan, tetapi juga pada diri sendiri yaitu dimulai dengan sikap disiplin, taat, dan berani untuk mengakui kemampuannya sendiri. Selain itu *integrity* di BSM ini diwujudkan dalam nilai pelaksanaan tata kelola yang baik atau *good governance*, dimana dalam setiap membuat perencanaan dan melaksanakan pekerjaan dilakukan secara *masalah* atau mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar nilai *humanity* bisa diterapkan oleh seluruh karyawannya, BSM melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam implementasi Knowledge Management dengan salah satunya membentuk komunitas praktisi (Community of Practice), yang

merupakan sekelompok pegawai yang berbagi kepedulian, masalah dan hasrat yang menyangkut suatu topik dan ingin memperdalam pengetahuan keahlian mereka dengan cara berinteraksi secara rutin. Dimana salah satu nama CoPnya yaitu SPRINT (Spiritual for Integrity & Competence): keahlian dalam bidang peningkatan integrity, spiritualitas dan kompetensi.

e. *Customer Focus*

Tabel 4.16
Indikator *Customer Focus*

No.	Pernyataan
1	Menerapkan sikap <i>fastabiqul khairat</i> /berlomba-lomba dalam kebaikan dalam lingkungan kerja
2	Berusaha melakukan inovasi (mencari dan menerapkan ide-ide baru)
3	Berusaha untuk tidak <i>khianat</i> dalam memberikan pelayanan kepada nasabah
4	Memberikan pelayanan yang dapat melampaui harapan nasabah

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 4, dan skor maksimal sebesar 16. Didapat rentang sebesar 6 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 4 – 10, serta kategori Baik dengan kelas 11 – 17. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.17
Karyawan BSM Cabang Bandung Utama yang menerapkan Etika Kerja Islam “*Customer Focus*”

Kategori	F	%
Baik	53	100
Tidak Baik	0	0
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas secara keseluruhan, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh responden karyawan BSM Cabang Bandung Utama sudah menerapkan dengan baik nilai Etika Kerja Islam “*Customer Focus*” yaitu sebanyak 53 karyawan dari 53 total responden, yang ditunjukkan dengan persentase 100%. Karena lembaga keuangan ini berhubungan langsung dengan nasabah, maka kata kepuasan bagi nasabah menjadi faktor yang penting. Tentu saja hal ini dilaksanakan dengan bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam BSM dapat melayani nasabahnya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan cara bisa melampaui harapan atau ekspektasi nasabah, yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang mengesankan dan berusaha meningkatkan perbaikan pelayanan. Hal ini sudah sesuai dalam prinsip etika kerja Islam, seperti memiliki sikap *fastabiqul khairat* atau berlomba-lomba dalam kebaikan dalam lingkungan kerja atau memiliki insting bertanding, melakukan inovasi dengan mencari dan menerapkan hal-hal baru sebagaimana dalam Al-Qur’an kata *iqra* berarti membaca untuk pengumpulan data dan informasi agar selalu *up to date*. Namun bila ditinjau dari setiap butir pernyataan kuesionernya masih terdapat karyawan yang belum dengan sempurna menerapkan nilai tersebut.

4.4. Penerapan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

a. Pencapaian (*Achievement*)

Tabel 4.18
Pernyataan Indikator Pencapaian (*Achievement*)

No.	Pernyataan
1	Prestasi yang sudah saya capai sudah sesuai dengan keinginan saya
2	Telah memperoleh cukup banyak pengalaman dalam pekerjaan saya
3	Menyelesaikan tugas/pekerjaan dan memenuhi standar kerja yang ditentukan
4	Perusahaan selalu menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 10, dan skor maksimal sebesar 20. Didapat rentang sebesar 5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 10 – 15, serta kategori Baik dengan kelas 16 – 21. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.19
Kinerja “Pencapaian (*Achievement*)” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	41	77,4
Tidak Baik	12	22,6
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Pencapaian (*Achievement*)” yang baik, yaitu sebanyak 41 karyawan dari 53 total

responden, sementara berbeda dengan 12 karyawan yang kinerjanya tidak baik. Karyawan dengan kinerja pencapaian yang tidak baik berarti belum dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dan memenuhi standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Salah satu faktor dengan memperoleh banyak pengalaman dari lamanya karyawan bekerja, tentunya akan mempengaruhi terhadap prestasi yang dicapainya. Perusahaan selalu menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan, agar setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan dan memenuhi standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan, dan akan menghasilkan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan. Tentu saja dalam Islam jika mengerjakan suatu pekerjaan janganlah setengah-setengah, haruslah berupaya untuk mencapai kesempurnaan (*excellence/perfect result oriented*), memberikan kontribusi yang positif dan optimal yang merupakan salah satu dari nilai *teamwork*, melaksanakan pekerjaan dengan *masalah* atau sesuai dengan prosedur yang merupakan salah satu nilai dari *integrity*, dan selalu berupaya untuk melampaui harapan nasabah yang merupakan salah satu dari nilai *customer focus*.

b. Kualitas Kerja

Tabel 4.20
Pernyataan Indikator Kualitas Kerja

No.	Pernyataan
1	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan
3	Mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 6, dan skor maksimal sebesar 12. Didapat rentang sebesar 3 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 6 – 9, serta kategori Baik dengan kelas 10 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.21
Kinerja “Kualitas Kerja” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	32	60,4
Tidak Baik	21	39,6
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir sebagian besar karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Kualitas Kerja” yang baik, yaitu sebanyak 32 karyawan dari 53 total responden, sementara berbeda dengan 12 karyawan yang kinerjanya tidak baik. Bahwa untuk mencapai kinerja kerja yang berkualitas maka dalam setiap melakukan suatu pekerjaan haruslah dengan penuh perhitungan, cepat dan akurat, serta kesesuaian *skill* yang dimiliki dengan *job desc*. Hal ini ada pengaruhnya dari sistem renumerasi atau penggajian, dimana semakin tinggi jabatan semakin tinggi pula pendapatannya akan tetapi tingkat tekanan dalam pekerjaannya pun semakin tinggi. Islam menuntut kita untuk selalu mengasah kemampuan kita, salah satunya untuk meningkatkan *skill* yang kita miliki, dengan cara melakukan perbaikan secara terus menerus yang merupakan salah satu nilai dari *excellence*, berupaya untuk memberikan kontribusi yang positif dan optimal yang merupakan salah satu nilai dari *teamwork*, mengembangkan perilaku mengayomi atau menyayangi terhadap sesama dan memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan sosial,

karena penerapan nilai ini juga merupakan wujud kepedulian sosial dan apresiasi terhadap masyarakat dimana keberlangsungan bisnis bank tidak lepas dari partisipasi masyarakat dalam mendukung produk-produk yang ditawarkan dan layanan yang diberikan, hal ini merupakan salah satu cerminan dari nilai *humanity*, melaksanakan proses pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada / *masalah* yang merupakan salah satu cerminan nilai *integrity*, serta selalu melakukan inovasi yang bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat atau nasabah di luar ekspektasi mereka, yang merupakan salah satu cerminan dari nilai *customer focus*.

c. Keandalan

Tabel 4.22
Pernyataan Indikator Keandalan

No.	Pernyataan
1	Handal dalam melaksanakan prosedur kerja
2	Mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan kerja
3	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan
4	Cermat, tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas
5	Dalam menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban karyawan, dapat dilaksanakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan

Didapatkan hasil skor minimal sebesar 6, dan skor maksimal sebesar 20. Didapat rentang sebesar 7,5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 5 – 12,5, serta kategori Baik dengan kelas 13,5 – 21. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.23
Kinerja “Keandalan” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	53	100
Tidak Baik	0	0
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Keandalan” yang baik, yaitu sebanyak 53 karyawan dari 53 total responden, yang ditunjukkan dengan persentase 100%. Hal ini berarti karyawan BSM Cabang Bandung Utama telah dapat melaksanakan prosedur kerja dengan baik, dengan cara taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, berupaya untuk mencari cara lain ketika mengalami kebuntuan dalam melaksanakan pekerjaan, serta menyelesaikan beban kerja/tugas yang diemban dengan melaksanakan secara cermat, tepat, dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan. Menjadi pribadi yang dapat diandalkan berarti mampu melakukan pekerjaan, dan menjaga reputasi bank dengan keandalannya dalam memuaskan harapan dan kebutuhan nasabah, hal ini merupakan salah satu cerminan nilai dari *customer focus* atau *tafadhilluhu al-‘umalaa*. Keandalan karyawan untuk memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik, akan menjadikan karyawan sebagai keunggulan sempurna dalam segala hal yang perusahaan lakukan, untuk upaya peningkatan kinerja terbaik, hal ini merupakan salah satu cerminan dari nilai *integrity* dalam Islam, serta keandalan karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal dari setiap pekerjaan yang

dilakukannya yang merupakan salah satu cerminan dari nilai *teamwork / a'mal jama'iy*.

d. Pemecahan Masalah

Tabel 4.24
Pernyataan Indikator Pemecahan Masalah

No.	Pernyataan
1	Berkontribusi dengan memberikan pendapat dalam rapat evaluasi
2	Dapat memberikan jalan keluar terbaik jika karyawan lain sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaannya
3	Dapat memberikan saran dan jalan keluar jika nasabah mengalami keluhan

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 3, dan skor maksimal sebesar 12. Didapat rentang sebesar 4,5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 3 – 7,5, serta kategori Baik dengan kelas 8,5 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.25
Kinerja “Pemecahan Masalah” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	46	86,8
Tidak Baik	7	13,2
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir keseluruhan karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Pemecahan Masalah” yang baik, yaitu sebanyak 46 karyawan dari 53 total responden, sementara 7 karyawan memiliki kinerja yang tidak baik dalam pemecahan masalah. Untuk karyawan yang masih belum memiliki kinerja yang baik, hal ini bisa terjadi karena pengalaman bekerja yang belum banyak yang

ditandai dengan lamanya bekerja masih terdapat kurang dari 2 tahun. Hal ini bisa diatasi dengan karyawan yang selalu berupaya untuk meningkatkan keahliannya sesuai dengan tuntutan profesi bankir yang merupakan salah satu cerminan dari nilai *excellence*, dengan cara meningkatkan keahlian sesuai ayat pertama yang diterima oleh Rasulullah SAW yaitu kata '*iqra*', yang berarti membaca untuk pengumpulan data dan informasi, juga menjadi seorang *mujahid*, karena sadar bahwa Rasulullah mewajibkan kepada setiap muslim untuk mencari dan menggali ilmu.

e. Inisiatif

Tabel 4.26
Pernyataan Indikator Inisiatif

No.	Pernyataan
1	Menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.
2	Mencari tambahan pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.
3	Membantu pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 3, dan skor maksimal sebesar 12. Didapat rentang sebesar 4,5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 3 – 7,5, serta kategori Baik dengan kelas 8,5 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.27
Kinerja “Inisiatif” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	51	96,2
Tidak Baik	2	3,8
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Inisiatif” yang baik, yaitu sebanyak 46 karyawan dari 53 total responden, sementara 7 karyawan memiliki kinerja yang tidak baik dalam kinerja inisiatif. Untuk karyawan yang masih belum memiliki kinerja yang baik, hal ini bisa terjadi karena pengalaman bekerja yang belum banyak yang ditandai dengan lamanya bekerja masih terdapat kurang dari 2 tahun. Dalam Islam dituntut untuk selalu berpikir kreatif dan inovatif dengan selalu melakukan perbaikan secara terus menerus (*excellence*), dari ini inisiatif ini tentu saja keahlian seseorang akan meningkat. Inisiatif dalam memberikan kontribusi yang optimal atau dalam hal ini termasuk cerminan dari nilai *teamwork*, inisiatif untuk memberikan kontribusi positif untuk lingkungan sosial atau dalam Islam dikenal dengan *khairunnas anfauhum linnas* yang merupakan salah satu nilai dari *humanity* atau *insaniyyah*, serta inisiatif dalam memberikan pelayanan yang diluar ekspektasi nasabah atau *customer focus*.

f. Pelayanan

Tabel 4.28
Pernyataan Indikator Pelayanan

No.	Pernyataan
1	Selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah dengan adil tanpa melihat status atau keadaan nasabah
2	Tidak mengecewakan nasabah dalam melayani kegiatan perbankan
3	Menampilkan penampilan yang baik (bersih, rapi, tidak berlebihan) dalam bekerja
4	Tidak berlama-lama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 8, dan skor maksimal sebesar 16. Didapat rentang sebesar 4 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 8 – 12, serta kategori Baik dengan kelas 13 – 17. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.29
Kinerja “Pelayanan” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	39	73,6
Tidak Baik	14	26,4
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Pelayanan” yang baik, yaitu sebanyak 39 karyawan dari 53 total responden, yang ditunjukkan dengan persentase 73,6%, sementara 14 karyawan lainnya memiliki kinerja yang tidak baik dalam hal pelayanan. Bahwa tugas utama Bank adalah memberikan

pelayanan terbaik kepada nasabah dengan adil tanpa melihat status atau keadaan nasabah, tidak membuat nasabah menunggu terlalu lama menjadi hal yang penting. Apalagi dalam hal berpenampilan untuk bagian *front liners* sangat dituntut untuk menampilkan penampilan yang baik (bersih, rapi, tidak berlebihan) dalam bekerja, agar nasabah yang berinteraksi secara langsung tidak merasa risih. Dalam Islam manusia dituntut untuk selalu memberikan upaya yang terbaik mencapai kesempurnaan/*excellence* dengan cara melaksanakan proses pekerjaan dengan secara akurat, cermat atau di dalam Al-Qur'an dikenal dengan istilah *itqan*. Dan selalu mengupayakan agar apa yang diharapkan oleh nasabah bisa melebihi dari itu, atau dikenal dengan *customer focus / tafdhiluhu al-'umalaa*.

g. Kerja Sama

Tabel 4.30
Pernyataan Indikator Kerja Sama

No.	Pernyataan
1	Memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun
2	Senang bekerja dalam tim
3	Bekerja yang dilakukan secara bersama-sama akan lebih cepat selesai

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 6, dan skor maksimal sebesar 12. Didapat rentang sebesar 3 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 6 – 9, serta kategori Baik dengan kelas 10 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.31
Kinerja “Kerja Sama” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	42	79,2
Tidak Baik	11	20,8
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Kerja Sama” yang baik, yaitu sebanyak 42 karyawan dari 53 total responden, sementara 11 karyawan lainnya memiliki kinerja yang tidak baik dalam hal kerja sama. Kerja sama disini bisa dengan cara memberikan kontribusi kepada tim melalui saran, kritik, dan usaha yang membangun. Padahal dari bekerja sama ini kita dapat mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan mempercayai orang lain, dengan bekerja sama akan memberikan hasil pekerjaan yang jauh lebih optimal, karena dalam proses pengambilan keputusan melakukan pekerjaan dipikirkan secara bersama-sama dan banyak mendapat masukan dari berbagai pihak, dalam hal ini sesuai dengan nilai yang tercermin dalam *teamwork*. Kerja sama yang baik yang dengan nasabah juga perlu dibina agar masing-masing pihak merasa tidak ada yang dicurangi, dalam hal ini sesuai dengan salah satu nilai yang terdapat dalam *customer focus*.

h. Komunikasi

Tabel 4.32
Pernyataan Indikator Komunikasi

No.	Pernyataan
1	Berkomunikasi atau menyampaikan sesuai dengan kebutuhan nasabah
2	Berkomunikasi dengan baik kepada pimpinan, bawahan dan atau antar karyawan
3	Berkomunikasi dengan tepat dan akurat dan mudah dimengerti oleh nasabah
4	Menggunakan bahasa yang sopan dan tidak menyinggung nasabah

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 8, dan skor maksimal sebesar 16. Didapat rentang sebesar 4 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 8 – 12, serta kategori Baik dengan kelas 13 – 17. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.33
Kinerja “Komunikasi” Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	40	75,5
Tidak Baik	13	24,5
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hampir seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Komunikasi” yang baik, yaitu sebanyak 40 karyawan dari 53 total responden, sementara 13 karyawan lainnya memiliki kinerja yang tidak baik dalam hal komunikasi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkomunikasi dengan baik, baik itu kepada pimpinan, bawahan, sesama, maupun nasabah.

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam bisnis perbankan, dikarenakan tugas utama bank adalah melayani nasabah melalui komunikasi salah satunya. Oleh karena itu setiap karyawan diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik dalam hal berkomunikasi dengan sopan, serta tidak menyinggung nasabah, yang merupakan salah satu cerminan dari nilai *customer focus / tafdhiluhu al-'umalaa*. Selalu menyampaikan informasi dengan tepat, akurat (tidak khianat dan berusaha untuk amanah) yang dalam hal ini merupakan salah satu cerminan dari nilai *excellent*.

i. Kedisiplinan Absensi

Tabel 4.34
Indikator Kedisiplinan Absensi

No.	Pernyataan
1	Hadir dikantor dan absen tepat waktu
2	Tidak pernah alpha di kantor dalam sebulan
3	Pulang dan absen tidak kurang dari jam pulang kantor yang telah ditentukan

Diperoleh hasil skor minimal sebesar 3, dan skor maksimal sebesar 12. Didapat rentang sebesar 4,5 untuk membuat kelas dan menghasilkan kategori, yaitu kategori Tidak Baik dengan kelas 3 – 7,5, serta kategori Baik dengan kelas 8,5 – 13. Setelah itu, didapatkan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.35
Kinerja “Kedisiplinan Absensi”
Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Kategori	F	%
Baik	53	100
Tidak Baik	0	0
Total	53	100

Bila dilihat pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh karyawan BSM Cabang Bandung Utama memiliki kinerja “Kedisiplinan Absensi” yang baik, yaitu sebanyak 53 karyawan dari 53 total responden, yang ditunjukkan dengan persentase 100%. Bersikap jujur dalam absen kehadiran maupun kepulangan (tidak korupsi waktu) yang merupakan salah satu cerminan dari nilai *integrity*, menjadi hal yang penting dalam penilaian kinerja kedisiplinan absensi, selain itu tidak sering alpha juga menjadi faktor penilaian. Sebagaimana dalam Q.S Ad-Duha ayat 1 - 2 yang menunjukkan betapa pentingnya manajemen waktu dalam kehidupan manusia ini, ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia memang benar-benar berada dalam kerugian apabila tidak memanfaatkan waktu yang telah diberikan oleh Allah secara optimal untuk mengerjakan perbuatan-perbuatan baik.

4.5. Analisis Penerapan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama

Tabel 4.36

Analisis Variabel Etika Kerja Islam dan Kinerja Karyawan BSM Cabang Bandung Utama

Variabel	Kategori Baik		Kategori Tidak Baik		Total F
	F	%	F	%	
Etika Kerja Islam	53	100	0	0	53
Kinerja Karyawan	53	100	0	0	53

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, jika menganalisis secara umum yaitu dilihat dari variabel, mempunyai hasil yang baik. Ini berarti penerapan etika

kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama sudah dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh responden, ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 53 karyawan dari total 53 responden, dengan persentasi 100%. Begitu juga dengan kinerja yang dimiliki karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Bandung Utama seluruhnya sudah baik, ditunjukkan dengan frekuensi sebanyak 53 karyawan dari total 53 responden, dengan persentasi 100%. Hal ini didukung juga dengan lamanya karyawan yang sudah bekerja di BSM Cabang Bandung Utama hampir keseluruhan 3 – 4 tahun bahkan tidak sedikit juga yang di atas 5 tahun, sehingga sudah memiliki pengalaman baik dalam pengetahuan maupun praktiknya.

Kebanyakan dari responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, ternyata memang yang mendominasi karyawan di BSM Cabang Bandung Utama adalah laki-laki, hal ini terjadi karena laki-laki tidak akan mengalami cuti melahirkan seperti perempuan yang bisa berpotensi menurunkan performa atau prestasi kerja baik untuk diri sendiri maupun untuk tim. Selain itu dikarenakan pekerjaan yang dilakukan di luar kantor lebih banyak dibandingkan di dalam kantor tetapi bukan berarti karyawan perempuan tidak memiliki kinerja sebagus laki-laki, untuk hal-hal ketepatan, keakuratan, dan kerapian rata-rata karyawan perempuan lebih baik dibandingkan dengan karyawan laki-laki, sehingga penerapan etika kerja Islam salah satunya *excellence*/berupaya pada kesempurnaan akan bisa lebih mudah diterapkan oleh karyawan perempuan. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan hampir keseluruhan memiliki pendidikan terakhir Strata 1 untuk banking staff, untuk Diploma III hanya 3 orang saja, kecuali untuk di bagian

security dan *office boy* bisa dengan pendidikan terakhir SMA. Dan untuk status kepegawaian didominasi oleh karyawan tetap sebanyak 40 karyawan, dengan status tetap ini karyawan akan merasa lebih aman untuk karirnya dibandingkan yang *outsourcing*, dan di akhir-akhir masa kerjanya akan selesai hal ini bisa mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Bila dilihat berdasarkan indikator seperti yang telah dibahas sebelumnya, masih ada beberapa karyawan yang belum menerapkan dengan baik etika kerja Islam yang dianut oleh Bank Syariah Mandiri.

Dalam indikator *excellence* masih terdapat 4 karyawan yang belum menerapkan dengan baik dari total 53 responden, diantaranya nilai dalam menjaga amanah dan melakukan perbaikan proses terus menerus yang perlu diterapkan dengan baik. Keahlian setiap karyawanpun perlu diasah terus menerus sesuai dengan tuntutan profesi bankir. Hal ini diharuskan untuk diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan, yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian (*achievement*), kualitas kerja, keandalan, pemecahan masalah, inisiatif, pelayanan, dan komunikasi. Namun bila diukur langsung dengan variabel, maka seluruh karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Dalam indikator *teamwork* masih terdapat 1 karyawan yang belum menerapkannya dengan baik dari total 53 responden, nilai perilaku dapat dipercaya bagi sesama dan menerapkan rasa percaya kepada sesama serta selalu ditanamkannya dalam diri sifat *siddiq*. Hal ini diharuskan untuk diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dalam hal pencapaian, kualitas kerja, keandalan, pemecahan masalah, inisiatif,

dan kerja sama. Namun bila diukur langsung dengan variabel, maka seluruh karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Dalam indikator *humanity* masih terdapat 18 karyawan yang belum menerapkannya dari total 53 responden, padahal setiap pribadi muslim dituntut untuk menerapkan *khairunas anfauhum linnas* atau menghasilkan sesuatu yang dapat bermanfaat untuk kelangsungan hidup orang lain, dan selalu mengembangkan perilaku mengayomi dengan menerapkan prinsip *ruhama bainahum* atau menyayangi terhadap sesama manusia tanpa memandang status kekayaan. Hal ini diharuskan untuk diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan yang akan meningkatkan kinerja kualitas kerja dan inisiatif. Dalam Islam bekerja berarti ibadah, artinya orientasi kita ketika bekerja tidak hanya mementingkan untuk kepentingan duniawi saja, akhirat juga, salah satunya dengan menerapkan nilai *humanity*. Namun bila diukur langsung dengan variabel, maka seluruh karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Dalam indikator *integrity* masih terdapat 1 karyawan yang belum menerapkannya dari total 53 responden. Nilai kejujuran tidak hanya diterapkan untuk orang lain, maupun perusahaan, tetapi untuk diri sendiri juga dengan mengakui kemampuan dirinya sendiri. BSM juga mewujudkan nilai pelaksanaan tata kelola yang baik atau *good governance*, dimana dalam setiap membuat perencanaan dan melaksanakan pekerjaan dilakukan secara *masalah* atau mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini diharuskan untuk diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan yang akan meningkatkan kinerja pencapaian, kualitas kerja, keandalan, serta kedisiplinan absensi. Namun bila

diukur langsung dengan variabel, maka seluruh karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Dalam indikator *customer focus* sudah dapat diterapkan oleh seluruh karyawan dari total 53 responden. Karena lembaga keuangan ini berhubungan langsung dengan nasabah, maka kata kepuasan bagi nasabah menjadi faktor yang penting. Tentu saja hal ini dilaksanakan dengan bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam BSM dapat melayani nasabahnya dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan cara bisa melampaui harapan atau ekspektasi nasabah. Hal ini sudah sesuai dalam prinsip etika kerja Islam, dimana seperti yang dicontohkan pada zaman Rasulullah yaitu memiliki sikap *fastabiqul khairat* atau berlomba-lomba dalam kebaikan dalam lingkungan kerja, melakukan inovasi dengan mencari dan menerapkan hal-hal baru sebagaimana dalam Al-Qur'an kata *iqra* berarti membaca untuk pengumpulan data dan informasi agar selalu *up to date*. Hal ini diharuskan untuk diterapkan dengan baik oleh setiap karyawan yang akan meningkatkan kinerja pencapaian, kaulitas kerja, keandalan, inisiatif, pelayanan, kerja sama, serta komunikasi. . Namun bila diukur langsung dengan variabel, maka seluruh karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan penerapan etika kerja Islam yang dilakukan oleh karyawan BSM Cabang Bandung Utama, sebetulnya BSM sudah memiliki program untuk pelatihan dan pengembangan SDM. Untuk karyawan baru diberikan pelatihan selama 1 minggu dan pada pelatihan ini mendapat pengetahuan mengenai etika kerja Islam ETHIC, dinamakan *banking staff program*. Terdapat juga program pengembangan *knowledge management portal*

(KM Portal), menyusun taksonomi pengetahuan penting BSM, dan pembentukan komunitas praktisi, dimana salah satunya adanya pembentukan komunitas praktisi (*Community of Practice*), yang merupakan sekelompok pegawai yang berbagi kepedulian, masalah dan hasrat yang menyangkut suatu topik dan ingin memperdalam pengetahuan keahlian mereka dengan cara berinteraksi secara rutin. Dimana salah satu nama CoPnya yaitu SPRINT (*Spiritual for Integrity & Competence*): keahlian dalam bidang peningkatan *integrity*, spiritualitas dan kompetensi. Selain itu etika kerja Islam *ETHIC* juga disosialisasikan setiap acara setelah Forum Do'a Pagi. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan kesadaran (*awareness*) jajaran bank agar senantiasa bekerja dengan lurus dan penuh tanggung jawab serta bekerja secara profesional. BSM juga mengadakan pengajian Rabu Sore yang menghadirkan narasumber dari ulama dan kalangan intelektual dari berbagai latar belakang disiplin ilmu. Beragam pembicara dan tema pengajian bertujuan untuk meningkatkan kualitas spiritual dan memperluas wawasan keberagaman pegawai.

Bila etika kerja Islam diterapkan dengan baik oleh karyawan BSM Cabang Bandung Utama, dapat terlihat pada kinerja dengan hasil yang baik juga. Dalam Al-Qur'an dikenal 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 BSM. 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. *Ihsan* diwujudkan oleh kinerja karyawan dari hasil menerapkan etika kerja Islam yang ada dalam BSM. Dalam Islam bekerja adalah ibadah, artinya orientasi dari hasil bekerja tidak hanya untuk kepentingan duniawi saja, melainkan juga akhirat.

