

**PENERAPAN BUDAYA KERJA ISLAMI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
DI BANK MUAMALAT INDONESIA KCP MADIUN**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Resya Bella

NIM : 402190085

JURUSAN PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Bella, Resya, Penerapan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun. *Skripsi*, 2023. Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Estu Unggul Drajat, M.Ec.Dev.

Kata Kunci: Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan,

Budaya kerja menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari karyawan dalam bekerja dan menjadi suatu kebiasaan yang dilakukan karyawan. Budaya kerja selalu berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan setiap organisasi memiliki budayanya masing-masing. Penelitian ini dilakukan di PT.Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data primer bersumber dari karyawan dan pimpinan, data sekunder bersumber dari dokumentasi. Fokus penelitian adalah budaya kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.

Hasil penelitian ini adalah di Bank Muamalat Indonesia membentuk budaya kerja Islami *Tabligh* dengan sikap *Tabligh* komunikasi antar karyawan dan anggota lincer, setiap permasalahan dapat di komunikasikan. Seleksi pekerja mengutamakan karyawan kompeten membentuk budaya kerja islami *Fathonah*, dengan *fathonah* yang dimiliki karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dengan presentase rata-rata penyelesaian tugas sebesar 99%. Budaya dalam luar yang erat dengan budaya pesantren membentuk budaya kerja islami *Istiqomah*, motivasi non material yang di berikan kepada karyawan membentuk buday kerja islami yang *siddiq*, dengan sikap *istiqomah* dan *siddiq* yang dimiliki karyawan terjadi kenaikan jumlah anggota bahkan dimasa sulit, dan target penghimpun dan pembiayaan terpenuhi, serta mampu mengatasi masalah macet. Kejelasan visi dan misi membentuk budaya kerja islami *Amanah*, dengan sikap *Amanah* yang dimiliki karyawan mampu menjaga likuiditas Lembaga dan tidak adanya pelanggaran syari'ah.

Dengan diterapkannya budaya kerja Islami tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun. Sehingga dapat kita lihat bahwa diterapkannya budaya kerja Islami di suatu perusahaan sangat membantu karyawan untuk mendapatkan target yang di inginkan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No.	Nama	NIM	JURUSAN	JUDUL
1.	Resya Bella	402190085	Perbankan Syariah	Penerapan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 8 oktober 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Muhtadio Amri, M.S Ak
NIP. 198907102018011001



Menyetujui,



Estu Unggul Drajat, S.E., M.Ec.Dev
NIP. 199209262020121015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Penerapan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja
Karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun

Nama : Resya Bella

NIM : 402190085

Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :

Unun Roudlotul Janah, M.Ag.

NIP 197507162005012004

Penguji I :

Mansur Azis, M.S.I

NIP 2024068601

Penguji II :

Estu Unggul Drajat, S.E., M.Ec.Dev

NIP 199209262020121015

(.....)

(.....)

(.....)

Ponorogo, 16 November 2023

Mengesahkan

Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.

NIP 197207142000031005

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resya Bella

NIM : 402190085

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENERAPAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT INDONESIA KCP
MADIUN

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri, kecuali bagian tertentu
yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 8 Oktober 2023

Pembuat pernyataan,



Resya Bella

NIM 402190085

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Resya Bella
NIM : 402190085
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Penerapan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi keseluruhan tulisan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 17 November 2023

Penulis,



Resya Bella

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Bank syariah merupakan lembaga keuangan layaknya bank konvensional tetapi menggunakan prinsip syariah yaitu keadilan, Keseimbangan dan kemaslahatan. Kegiatan utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat melalui simpanan dan menyalurkan kembali dana tersebut kepada masyarakat umum dalam bentuk pinjaman atau kredit. Dalam dunia perbankan, selain bank umum atau bank konvensional, terdapat juga bank syariah yang banyak berkembang di Indonesia. Dalam bank konvensional penentuan harga selalu didasarkan dengan bunga, sedangkan bank syariah didasarkan pada konsep Islam yaitu kerja sama dalam skema bagi hasil baik untung maupun rugi. Tujuan utama bank syariah adalah sebagai upaya kaum muslimin untuk mendasari segenap aspek kehidupan ekonominya berlandaskan Al-Quran dan As-Sunnah.¹

Perbankan syariah sebagai bagian dari perbankan nasional telah menjadi motor penggerak perekonomian nasional. Berkembangnya bank syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1992 dengan berdirinya Bank Muamalat Indonesia. Bank Muamalat Indonesia (BMI) adalah bank syariah pertama yang berdiri pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada tahun 1992. Perbankan syariah adalah salah satu bank yang mampu bertahan pada masa krisis moneter yang pernah dialami oleh Indonesia pada tahun 1998 telah menginspirasi tumbuh pesatnya perbankan syariah. Perbankan syariah mengalami perkembangan yang pesat setelah lahirnya

¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemah* (Bandung: Syamil Qur'an, 2010), 47.

Undang-undang No. 10 tahun 1998, tentang perubahan atas Undang-undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan. Dalam UU ini Terdapat perubahan yang memberikan peluang yang besar dan landasan Hukum yang lebih kuat bagi pengembangan perbankan syariah serta Memberikan kesempatan yang luas untuk mengembangkan jaringan perbankan syariah antara lain melalui izin pembukaan Kantor cabang Syariah oleh bank konvensional.²

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk (Bank Muamalat Indonesia) memulai perjalanan bisnisnya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412. Pendirian Bank Muamalat di gagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI).³

Undang-undang No. 10 tahun 1998 Disempurnakan kembali dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah yang terbit tanggal 16 Juli 2008. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 maka pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. Persaingan yang semakin ketat saat ini terjadi seiring dengan pesatnya perkembangan bank syariah di Indonesia. Pada dasarnya persaingan utama bank syariah khususnya BMI bukanlah dengan sesama perbankan syariah, akan tetapi persaingan yang sebenarnya adalah dengan perbankan konvensional. Melalui pemberian pelayanan yang baik saja tidak cukup dalam meningkatkan kepercayaan, dan penjualan, diperlukan adanya strategi

² Heri Sudarsono, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Deskripsi dan Ilustrasi* (Yogyakarta: Ekonosia, 2003), 33–34.

³ <http://www.muamalat.co.id> data di akses 11 agustus 2023

pemasaran dalam meningkatkan perkembangan bank syariah dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁴

Dalam perbankan sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dimana untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif. Hasibuan berpendapat bahwa manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam setiap organisasi.⁵

Selain itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan budaya kerja islami. Islam mengajarkan agar umatnya melakukan kerja keras baik dalam bentuk ibadah ataupun amal shaleh. Ibadah adalah merupakan perintah-perintah yang harus dilakukan oleh umat Islam yang berkaitan langsung dengan Allah SWT dan telah ditentukan secara terperinci tentang tata cara pelaksanaannya. Sedangkan amal shaleh adalah perbuatan-perbuatan baik yang dilakukan oleh umat Islam, dimana perbuatan-perbuatan tersebut berdampak positif bagi diri yang bersangkutan, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara serta bagi agama Islam itu sendiri.⁶

Permasalahan dalam peningkatkan produktivitas kerja adalah tentang bagaimana cara menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan

⁴ Ratih Huriyati, *Bauran Pemasaran dal Loyalitas konsumen* (Bandung: Alfabetha, 2008), 57–58.

⁵ I Made Bagus Ghita Wijaya dan I Wayan Suana, “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan,” *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, t.t.

⁶ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Alfabetha, 2009), 157.

tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.⁷

Budaya kerja islami adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang di miliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi, dan bersungguh sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan Tuhan tetapi dalam bermuamalah juga.⁸

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan

⁷ Triguna, *budaya kerja* (Jakarta: Gunung Agung, 1995), 3.

⁸ Alhami, *budaya kerja menurut perspektif islam*, 2013.

kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya.⁹

PT. Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun juga hanya memiliki produk penghimpun dana saja sehingga nasabah tidak memiliki banyak pilihan produk. Selain itu kendala yang dihadapi adalah kurangnya karyawan dalam menghadapi nasabah dengan memberikan senyum, salam, dan sapa, selain itu pemasaran yang kurang memuaskan sehingga Bank Muamalat jarang di minati masyarakat. Di bank muamalat KCP Madiun kebanyakan hanya nasabah dari pondok Temboro, Karas Magetan dan nasabah tersebut di namakan nasabah prioritas.¹⁰

⁹ Shinta Maharani dan Susi Rahayu Anggraini, "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo," *Al-tijary* 3 (2018): 181.

¹⁰ Fahira, wawancara 12 oktober 2022, t.t.

Berdasarkan data laporan penelitian terdahulu yang pertama bank syariah Mandiri KCP Cirebon ada beberapa keluhan pelanggan tentang layanannya, keluhannya adalah tentang pekerjaan CS yang lambat, pemasaran yang mengecewakan, kantor cabang yang sulit dijangkau, teller lambat dan kinerja FL yang tidak memuaskan, tidak dapat dipungkiri bahwa sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan bank Syariah Mandiri dengan meningkatkan kinerjanya.

Dari berbagai pengaduan nasabah melalui pusat pengaduan, bank memberikan respons yang cepat atas pengaduan yang masuk dan penyelesaian secara bijak. Tidak dapat di pungkiri bahwasannya pelayanan yang baik sangat penting dilakukan oleh setiap karyawan bank Syariah Mandiri dengan cara meningkatkan kinerjanya, sumber daya insani harus dapat menjalankan budaya kerja yang baik dan etos kerja islami yang khas bagi karyawan bank syariah, bila kedua hal tersebut mampu diterapkan dengan baik, maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam Budaya Kerja Islami karyawan harus memiliki indikator SIFAT yaitu sidiq, istiqomah, fathonah, amanah dan tabliq, sedangkan di Bank Mumalat KCP Madiun dulu belum menerapkan indicator SIFAT, peneliti tertarik memilih judul ini karena ingin mengetahui hasil dari diterapkannya budaya kerja Islam apakah semakin meningkat atukah malah sebaliknya.

Oleh karena itu, jika budaya kerja dan etika kerja islami berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat kemudian dapat menghasilkan

kinerja karyawan yang tinggi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹ Didukung hasil penelitian kedua menunjukkan bahwa bank syariah Aceh Cabang Banda Aceh variabel budaya kerja islami tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Karena di Bank Muamalat KCP Madiun terdapat masalah sesuai yang akan di teliti penulis. Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Penerapan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun”**.

B. Rumusan Masalah:

Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pemahaman karyawan terhadap budaya kerja islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
2. Bagaimana penerapan budaya Kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan ?
3. Bagaimana dampak penerapan budaya kerja islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian :

Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah diuraikan, penulis bermaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan

¹¹ Web resmi Bank Syariah Mandiri. www.Syariah Mandiri.co.id

permasalahan penelitian sehingga dapat dicapai tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana Pemahaman karyawan terhadap Budaya Kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Mengetahui bagaimana Penerapan Budaya Kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan
3. Mengetahui bagaimana Dampak Penerapan Budaya Kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis untuk mengetahui Penerapan Budaya Kerja Islami Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat KCP Madiun.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perbankan dapat di pergunakan sebagai bahan referensi dan evaluasi dalam meningkatkan peran Lembaga keuangan yang ada dan dapat menjadi pertimbangan dalam Penerapan Budaya Kerja Islami Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat KCP Madiun

- b. Bagi Karyawan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih kuat.

E. Studi Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Vira Yuli Anggraini (2020)	“Budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi simpan pinjam pembiayaan Syariah Baitut tamwil muhammadiyah bina masyarakat utama (KSPSS BTM BiMU) Kota Bandar Lampung”.	Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah di KSPSS, BTM, BiMU TERDAPAT 10 budaya malu yaitu aku malu jika tidak mengaji, aku malu jika dating terlambat, aku malu jika pulang lebih awal, aku malu jika tidal pekerjaan terbengkalai, malu jika terlalu sering minta izin, malu jika tidak masuk kerja, malu jika bekerja tidak sesuai aturan, malu jika berpakaian tidak sesuai ketentuan. Dengan begitu dampak dari budaya kerja dapat

				meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Thoifatul Maghfiroh (2022)	“Analisis budaya Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pegawai di kantor kementerian agama kabupaten Lamongan”.	Budaya kerja, kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek budaya kerja di kantor kementerian agama kabupaten Lamongan ada 4 yaitu : disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama, hasilnya berdampak terhadap meningkatnya kinerja karyawan.
3.	Muhammad Ridho Prayogo (2018)	Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung	Budaya Kerja, Produktivitas karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah nilai-nilai budaya kerja berdampak pada meningkatnya produktivitas karyawan.
4.	Wahyu Aldino (2020)	Analisis Budaya Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Bintang Andalas	Budaya Kerja Kinerja karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan bahwa upaya mengatasi kendala diatas antara lain pemberian pelimpahan wewenan,

				pemberian arahan, dan pemberian contoh.
5.	M. Hasan Al Basyari (2023)	Peran Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Mojo Kediri	Budaya Kerja Islami Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah menerapkan indikator SIFAT sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
6.	Liya Wulansari (2019)	Analisis Fungsi Religiusitas dan Budaya Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Manajemen Infaq cabang Blitar	Religiusitas, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
7.	Alaik Alama (2019)	Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT di Kudus	Motivasi Kerja Budaya Kerja Islami Produktivitas Kerja Karyawan	Dari hasil penelitian motivasi kerja dan budaya kerja islam mempunyai dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di BMT Kudus
8.	Charry	Analisis Budaya	Budaya Kerja	Dari hasil penelitian

	Pujiani (2020)	Kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil x Makassar	Islami Kinerja Karyawan	yang di capai adalah ada perubahan yang cukup signifikan dari Bank Mandiri itu sendiri
9.	Mahendro Purno (2018)	Analisa Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kelurahan Kapuk, Kec. Cengkareng-	Budaya Kerja Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini bahwa hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja adalah kuat menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai, artinya lebih banyak faktor lainnya yang memberikan dampak kinerja pegawai dibandingkan budaya kerja.
10.	Sugiati Surayitno (2020)	Pengaruh Budaya Kerja islami PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Budaya Kerja Islami Kinerja Karyawan	Budaya kerja islami mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja

		Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Syariah Yogyakarta		
11.	Moch. Salim Rohmad (2020)	Analisis budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai di warung soto Abbas jl. Sedari Gede No.2	Budaya Kerja Islami Kinerja Pegawai	Budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai
12.	Indrawan M. A. Toani (2019)	Implementasi Lima Nilai Budaya Kerja Islami Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Tahun 2019	Budaya Kerja Islami Kinerja Pegawai	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai
13.	Muthii atul munawwarah (2019)	Peran budaya kerja islami di dalam meningkatkan sistem pelayanan	Budaya Kerja Islami Pelayanan Pada Karyawan	Budaya kerja islami berpengaruh terhadap pelayanan pada karyawan

		pada karyawan di kantor kementerian agama kabupaten sleman		
14.	Daryatmi (2020)	pengaruh motivasi, pengawasan Dan budaya kerja islami terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan daerah bank Perkreditan rakyat badan kredit desa kabupaten karanganyar	Motivasi Pengawasan Budaya Kerja Islami Produktivitas Kerja Karyawan	Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja islami menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
15.	Alfa Shafissalam Misbahuddin Azzuhri (2019)	Pengaruh budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan pada koperasi agro niaga indonesia (kanindo) syariah Jawa Timur	Budaya Kerja Islami Kinerja Karyawan	Budaya kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu dengan cara mencari data secara langsung di lokasi penelitian dengan melihat obyek yang diteliti.¹² Peneliti melakukan penelitian secara langsung untuk menemukan fakta-fakta dan fenomena yang terjadi dilapangan yang dapat dijadikan data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti langsung mencari data pada Bank Muamalat KCP Madiun untuk menggali data mengenai bagaimana penerapan budaya kerja islam dalam meningkatkan kinerja karyawan di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun. Penggalan data dilakukan secara langsung dari pihak Sub Branch Manager dan Customer Service pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*.¹³ Penelitian kualitatif yang digunakan peneliti adalah data deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif karena peneliti tertarik dengan adanya fenomena di lapangan

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 207.

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 9.

yaitu meneliti bagaimana penerapan budaya kerja islami terhadap kinerja karyawan di bank muamalat KCP Madiun.

2. Kehadiran peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, hal ini seperti yang dikatakan Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.¹⁴

Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data. Karena itu peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah pihak. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan penelitian di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun tanggal 26 September 2023. Adapun data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data mengenai Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.¹⁵

3. Lokasi/Tempat Penelitian

¹⁴ Ibid., 87

¹⁵ Bungin Burhan, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Airlangga University Press, 2001), 129.

Lokasi yang dijadikan obyek penelitian ini berada di Bank Muamalat KCP Madiun yang beralamat di Jl. Kolonel Mahardi No. 28, Nambangan Lor, Kec. Manguharjo, Kota Madiun, Indonesia.

Alasan penulis memilih tempat ini adalah di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun ini terdapat nasabah prioritas yang setiap hari selalu datang ke bank Muamalat KCP Madiun dan untuk permasalahan yang akan saya teliti itu ada di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun seperti karyawan yang kurang memperhatikan budaya kerja Islami.

4. Data dan Sumber Data

Untuk mempermudah penelitian ini, penulis berupaya menggali data dari lapangan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, yaitu: data tentang penerapan budaya kerja islami sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Madiun

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Yang mana data primer merupakan sumber data yang langsung oleh peneliti dari hasil wawancara dimana data yang diperoleh hasilnya aktual dan dapat dipertanggung jawabkan. Sedangkan sumber data primer yang digunakan penulis dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yaitu dari narasumber melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait, seperti *customer service* dan *sub branch manager* Bank Muamalat KCP Madiun.

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pustakaan, seperti Buku-buku serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan skripsi. Data dan sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang membahas tentang budaya kerja Islami.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode untuk memperoleh data. Maka dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan dokumentasi.

a. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹⁶ Wawancara dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Daftar informan yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan di Bank Muamalat KCP Madiun diantaranya adalah *sub branch manager* dan *Customer*

¹⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabetha, 2016), 375.

Service. Wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dan dilakukan untuk memperoleh informasi dari karyawan bank. Data yang dimaksud yaitu data yang berkaitan dengan Penerapan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Pembantu Madiun. Wawancara dilakukan dengan pihak bank seperti *Customer Service* dan *sub branch manager* Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Madiun.

b. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.¹⁷ Dokumentasi Dalam penelitian ini penulis menggunakan dokumentasi dengan tujuan untuk mendapatkan informasi data yang dibutuhkan.

6. Teknik Pengolahan Data

Pada penelitian kualitatif, pengolahan data tidak dilakukan ketika semua data sudah terkumpul atau semua pengolahan selesai. Dalam hal ini, data sementara yang dikumpulkan atau data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis

¹⁷ Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 240.

data, dapat kembali ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Aktivitas dalam pengolahan data kualitatif ini terdiri dari tiga tahap, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya bila diperlukan. Penulis mereduksi data yang disampaikan pihak Bank Muamalat KCP Madiun terkait Penerapan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Penyajian Data

Penyajian data merupakan semua informasi yang terkumpul sehingga dari informasi tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan yang kemudian dilakukan pengambilan tindakan penyajian data yang biasanya digunakan adalah bentuk narasi, bagan, atau matrik. Dalam hal ini data yang disajikan berupa keterangan pihak Bank Muamalat KCP Madiun terkait Penerapan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Editing

Editing yaitu penilaian dan pemeriksaan kembali data-data yang diperoleh terutama dari segi kelengkapan, kejelasan makna, keserasian antara yang satu dengan lainnya.¹⁸ Penulis akan mengambil data yang akan dianalisis sesuai dengan rumusan masalah.

7. Teknik Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, maka selanjutnya akan dilakukan penganalisisan data. Metode analisis data yang digunakan adalah metode induktif yaitu pembahasan yang diawali dengan kenyataan-kenyataan yang bersifat khusus, kemudian dikemukakan menggunakan teori-teori yang bersifat umum. Yaitu dengan cara mengamati kejadian di lapangan kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini penulis mendapatkan data dari hasil wawancara dengan pihak Bank Muamalat KCP Madiun kemudian dianalisis tentang bagaimana penerapan budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan apakah sudah sesuai dengan teori.

8. Teknik Pengecekan Keabsahan Data

Kredibilitas data dimaksudkan untuk membuktikan data yang berhasil dikumpulkan sesuai dengan sebenarnya. Ada beberapa teknik untuk mencapai kredibilitas yakni: teknik perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman

¹⁸ Sugiyono, *metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, 243.

sejawat, dan membercheck (proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data).¹⁹

Teknik pengecekan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan berbagai sumber di luar data sebagai bahan perbandingan. Kemudian dilakukan cross check agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan. Terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan pengguna sumber, metode, penyidik dan teori.²⁰

Dalam penelitian ini, teknik pengecekan keabsahan menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara yang diperoleh dari masing-masing sumber yaitu *sub branch manager* dan *Customer Service* pada Bank Muamalat KCP Madiun sebagai sumber pengumpulan data dan sebagai tolak ukur keabsahan data yang akan diolah.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)* (Bandung: Alfabeta, 2015), 270.

²⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 330.

G. Sistematika Pembahasan

Perumusan sistematika pembahasan ini untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai materi pembahasan dalam penelitian sehingga dapat mempermudah pembaca untuk mengetahui maksud dilakukannya penelitian ini. Maka penulisan disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab awal yang mendukung bab-bab selanjutnya. Di dalam bab ini memuat uraian tentang judul penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, studi penelitian terdahulu, dan sistematika pembahasan.

BAB II: KAJIAN TEORI

Bab ini berfungsi untuk menguraikan dan menjelaskan tentang teori yang akan digunakan dalam penelitian, yaitu teori Penerapan Budaya Kerja Islami sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.

BAB III: PAPARAN DATA

Bab ini membahas mengenai data untuk rumusan masalah pertama dan rumusan masalah yang kedua.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini adalah bab yang membahas paparan data umum, data khusus dan analisis data dari penelitian Penerapan Budaya Kerja Islami sebagai upaya dalam

meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun, sesuai dengan rumusan masalah.

BAB V: PENUTUP

Bab, berisi kesimpulan dan saran, yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi ini.



BAB II

BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

KARYAWAN

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang di hasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan tersebut. Secara detail dijelaskan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kreteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²¹

Menurut Byars dan Rue kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.²²

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.²³

Kinerja adalah keberhasilan karyawan menyelesaikan beban dan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu sesuai fungsi dan kegiatan pada bidang pekerjaan tertentu. Menurut Timpe, kinerja adalah hasil kerja karyawan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

²¹ A.A Anwar Mangkunegara, *Evaluasi Kerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2017), 9.

²² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 105.

²³ Moerjono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resouce Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 60.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang karyawan sesuai beban dan tugas yang diberikan.

Berdasarkan pengertian ini disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai karyawan pada periode waktu tertentu berdasarkan beban dan tugas yang diberikan. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah proses yang dijalankan suatu perusahaan untuk menilai keberhasilan karyawan menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dalam periode waktu tertentu. Rivai dan Sagala mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merujuk pada suatu aturan yang disusun secara terstruktur dan formal yang berfungsi menilai dan mengukur sifat-sifat yang berhubungan dengan pekerjaan dan hasil kerja serta memuat penilaian tentang perilaku dan kedisiplinan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dengan membandingkan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja yang mampu dicapai karyawan. Jika hasil pekerjaan sama dengan atau lebih dari standar pekerjaan yang ditetapkan maka kinerja karyawan masuk kriteria sesuai/baik.

Menurut Kasmir dalam melakukan penilaian kinerja, suatu perusahaan harus menerapkan 3 asas objektif, adil dan transparan. Menurut Kasmir, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja,

lingkungan kerja,loyalitas, komitmen serta disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Simanjuntak berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan (pendidikan/pelatihan), sarana pendukung serta supra sarana. Menurut Suparyadi, untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas/output, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan.²⁴

2. Kriteria-Kriteria Kinerja

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, atau suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.²⁵

3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

²⁴ Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan," *al- iqtishadiyah* 6 (2020): 101.

²⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), 85.

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.²⁶

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan Menurut Wirawan dalam kutipan Suparyadi untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kuantitas adalah sejumlah keluaran (output) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan target, kurang dari target, atau melebihi target.
- b. Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan

²⁶ Saleha, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *jurnal katalogis* 4 (2016): 200.

oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

- c. Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggang waktu yang telah diterapkan oleh organisasi tau perusahaan. Tenggang waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan jam, hari, atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang dihasilkan siap untuk dikonsumsi atau dipergunakan oleh konsumen.
- d. Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul.
- e. Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang

bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerja sama ini menggunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain seperti ada atau tidaknya konflik antar karyawan, saling membantu, dan sinergi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.²⁷

5. Aspek- Aspek kinerja

Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa aspek aspek kinerja yaitu:

a. Kesetiaan

Para Syuhada berpendapat kesetiaan ialah tekad dan kesanggupan, menunggu dan menjalankan juga mengamalkan suatu hal yang ditaati dengan segenap kesadaran serta kewajiban.

b. Prestasi Kerja

Pada dasarnya suatu prestasi kerja karyawan bisa tercapai tidak lepas dari kecakapan, keahlian, profesionalisme serta kesanggupan pegawai saat menjalankan tugas serta tanggungjawabnya.

c. Kedisiplinan

Seberapa jauh pegawai bisa mentaati ketentuan yang sudah ada, dan menjalankan suatu perintah dari atasan terhadapnya.

d. Kreativitas

²⁷ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi Offset, 2015), 313–14.

Suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam meningkatkan kreatifitas dan mempunyai ide-ide baru guna menghadapi semua rintangan agar mudah juga mencapai suatu keberhasilan.

e. Kerjasama

Di dunia kerja, kerjasama sangat penting, Hal ini dapat diukur sejauhmana para pegawai saling bekerja sama dengan satu sama lain karena kerja sama akan berefek baik guna menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan dan akan terselesaikan lebih baik.

f. Tanggung Jawab

Kelayakan pegawai saat menjalankan tugasnya dengan baik serta sesuai atau selesai dengan waktu yang telah ditargetkan dan juga berani mengambil risiko.²⁸

B. Budaya Kerja Islami

1. Pengertian Budaya Kerja Islami

Budaya kerja diartikan sebagai bentuk falsafah berdasarkan cara pandang pada kehidupan sebagai nilai yang menjadi sifat dan kebiasaan, serta suatu kekuatan yang dapat pendorong kearah yang lebih maju, yang selalu membudaya pada lingkungan organisasi, kelompok masyarakat lalu tercermin kedalam sikap yang mengubah kepercayaan, perilaku, cita-cita, serta tindakan yang terwujud menjadi

²⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 231.

“kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi yaitu manajemen yang mencakup pada pengembangan, perencanaan, produksi, serta pelayanan pada produk yang berkualitas dalam arti yang optimal, ekonomi dan memuaskan. Dengan demikian budaya kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Budaya kerja merupakan syarat utama pada diri manusia yang menjadi tolak ukur dasar pembangunan dan menjadi sangat melekat pada identitas bangsa.
- b. Budaya kerja menjadi alat pendukung pendorong utama dalam menjaga kelangsungan kehidupan suatu bangsa dan ikut serta dalam menentukan integritas bangsa.
- c. Budaya kerja terkandung didalamnya nilai falsafah kebangsaan yang dapat menopang dan meningkatkan kualitas kerja.
- d. Progam budaya kerja akan mengalami proses yang tidak sebentar karena perubahan dari waktu kewaktu memakan waktu terlalu lama yang nantinya akan menjadi kebiasaan serta akan selalu dilakukan koreksi dan evaluasi.²⁹

Menurut M. Darman Rahardjo sebagaimana yang dikemukakan oleh Moh Mukhsin bahwa budaya kerja Islam merupakan budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan menerapkan nilai-nilai

²⁹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, t.t., 151.

syari'at Islam. Budaya kerja Islam ini seharusnya dapat memotivasi, dinamisme serta dan melatih sifat untuk memimpin³⁰

Menurut Lukman Hakim sebagaimana yang dikemukakan oleh Yemfimer Rahmi bahwa karakteristik dari budaya kerja Islam antara lain:

- 1) Bekerja termasuk ibadah
- 2) Bekerja dengan mengedepankan kemaslahatan
- 3) Bekerja menggunakan seluruh kemampuan
- 4) Bekerja dengan seluruh keyakinan dan rasa kepercayaan diri
- 5) Bekerja dengan mensyaratkan adanya sifat keseimbangan
- 6) Bekerja dengan meninggalkan hal-hal yang dilarang syariat.³¹

Budaya kerja islami merupakan sebuah identitas yang di miliki manusia. Cara hidup yang mempunyai standar atau norma dalam masyarakat yang berfikir, bertingkah laku, merasa serta bekerja untuk menjadi sejahtera, makmur juga berkehidupan yang lebih baik. Segala bentuk pemikiran, nilai dan juga imbol-simbol yang dapat mempengaruhi sikap, kepercayaan, perilaku serta juga kebiasaan individu atau masyarakat merupakan salah satu pemahaman dari budaya. Budaya yang menyadarkan pada ketentuan serta ketetapan Al- Qur'an dan As Sunnah merupakan merupak dasar budaya islam.

³⁰ Moh Mukhsin, "Kepemimpinan Islam, Budaya Kerja Islam, dan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Syiar Iqtishadi* 1 (2017): 207–8.

³¹ Emfimer Rahmi, "Budaya Kerja Islam Guru-Guru SDN Kota Solok dalam Meningkatkan Mutu Hasil Belajar," *Jurnal Al-fikrah* 2, 2014, 189.

Budaya kerja menurut Hadari Nawawi adalah “kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi, tidak ada sanksi tegas atas pelanggaran terhadap kebiasaan tersebut, namun pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.³² Sedangkan budaya kerja Islam menurut Toto Tasmara adalah, “mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta.”

Contoh budaya kerja yang diterapkan institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq.³³

- a. Shiddiq adalah jujur atau berkata benar. Seseorang yang memiliki sifat Shiddiq, ia tidak pernah berkata dusta. Apa yang diucapkannya selalu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Orang yang memiliki sifat shiddiq merasa selalu diawasi Allah swt . Ia tidak mau berkata dusta meskipun orang lain tidak mengetahuinya. Hal itu disebabkan ia yakin bahwa Allah maha mengetahui segala gerak-gerik dan batin Hamba-nya.
- b. Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik

65. ³² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: Gajah Mada, 2003),

³³ Didin Hafidhudin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema insani press, 2003), 36.

Meskipun berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam ditampilkan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang Optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik.

- c. Fathanah adalah cerdas. Lawan kata cerdas adalah bodoh. Di dunia ini Sesungguhnya tidak ada orang yang bodoh. Yang ada hanya orang yang malas sehingga otak mereka tidak terasah dan lama-kelamaan menjadi tumpul. Oleh karena itu, memiliki sifat cerdas merupakan keharusan bagi setiap muslim. Jika setiap muslim bersikap rajin, otak senantiasa terasah sehingga menjadi cerdas. Orang yang cerdas mampu menyelesaikan masalah yang timbul, baik itu masalah diri sendiri maupun masalah yang dihadapi orang lain.
- d. Amanah adalah dapat di percaya. Lawan dari amanah adalah khianat. Seseorang yang memiliki sifat amanat, dapat memegang janji dengan baik. Apa yang telah dipercayakan oranglain kepadanya akan ditunaikan dengan penuh tanggung jawab. Ia tidak pernah berkhianat dan mengingkari janji. Perkataannya mengandung kebenaran dan kebaikan. Orang yang memiliki sifat amanah akan dipercaya orang lain, sebagaimana nabi Muhammad saw mendapat gelar Al-Amin pada

waktu masih muda. Gelar tersebut diberikan kepada nabi Muhammad saw karena beliau selalu berkata benar dan tidak pernah mengingkari janji.

- e. Tabliq Arti Tablig adalah menyampaikan. Seorang rasul memiliki Kewajiban menyampaikan wahyu yang diterima dari Allah kepada umat manusia. Allah memberi tugas kepada para rasul untuk menyampaikan ajarannya. Para Rasul tidak boleh menyembunyikan hal-hal yang telah diwahyukan Allah. Demikian pula seorang muslim, ia memiliki kewajiban menyampaikan kebenaran kepada orang lain walau pun hanya satu ayat.

Selain sifat yang dipaparkan diatas sikap *Corporate Cultur* yang diterapkan di Lembaga syariah dalam menjalankan usahannya yaitu memberikan yang terbaik pada pelayanan nasabah, berpakaian sopan, membiasakan diri untuk selalu menunaikan sholat jama'ah serta mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan berdo'a Bersama.³⁴

2. Nilai-Nilai Budaya Kerja dalam organisasi

Budaya perusahaan merupakan nilai dan falsafah yang telah disepakati dan diyakini oleh seluruh insan. Sebagai landasan dan acuan untuk mencapai tujuan.

Ada tujuh nilai budaya kerja dalam organisasi, antara lain :³⁵

³⁴ Rudy Haryanto, *Urgensi Sumber Daya Islami dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*, t.t., 192.

³⁵ [https://Badriah21.Wordpress.Com/2012/1107/budaya-kerja-etos-kerja-/\(23 Mei 2015\)](https://Badriah21.Wordpress.Com/2012/1107/budaya-kerja-etos-kerja-/(23%20Mei%202015))

a. Komitmen

Menjunjung tinggi nilai-nilai yang disepakati dan bertanggung jawab dengan sepenuh hati.

Panduan Perilaku :

- 1) Memegang teguh dan berupaya keras untuk mencapai target
- 2) Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung-jawab
- 3) Dapat dipercaya dalam mengembangkan setiap pekerjaan dengan benar
- 4) Menjalankan tugas mengikuti aturan yang berlaku
- 5) Menindak lanjuti setiap masalah yang menjadi tanggung-jawab dan memastikan penyelesaiannya hingga tuntas.

b. Teamwork

Kerjasama yang dilandasi semangat saling menghargai dan menghormati untuk mencapai hasil yang terbaik.

Panduan perilaku :

- 1) Bersedia mendengar dan menghargai pendapat orang lain.
- 2) Tidak memaksakan kehendak atau pendapat pribadi
- 3) Aktif memberi saran, pendapat untuk keberhasilan tim
- 4) Berpikir positif
- 5) Bersedia bekerja dengan penuh keikhlasan, tanggung jawab dan
- 6) Dedikasi

c. Professional

Menjalankan tugas sesuai dengan keahlian, keterampilan dan pengetahuan di bidangnya untuk mencapai kinerja terbaik dengan tetap menjunjung tinggi kode etik.

Panduan perilaku :

- 1) Bekerja efektif dan efisien
- 2) Inovatif dan kreatif
- 3) Selalu belajar untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan keahliannya
- 4) Positif thinking
- 5) Berwawasan luas dan pandangan jauh ke depan.

d. Pelayanan

Memberikan layanan terbaik kepada setiap tamu dengan sikap ramah, sopan, tulus, dan rendah hati sehingga dapat memberikan kepuasan.

Panduan perilaku :

- 1) Senyum Salam Sapa
- 2) Memberikan layanan dengan sigap, cepat dan akurat
- 3) Siap menerima kritik dan saran

e. Disiplin

Melaksanakan tugas secara tepat waktu, tepat guna, dan tepat manfaat.

Panduan perilaku :

- 1) Tepat waktu
- 2) Merencanakan rencana yang telah ditetapkan
- 3) Menggunakan sarana dan prasarana kantor sebagai mestinya.

f. Kerja keras

Melaksanakan tugas dengan segala upaya untuk mencapai hasil yang Terbaik.

Panduan perilaku :

- 1) Pantang menyerah untuk mencari solusi yang lebih baik
- 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang terbai
- 3) Selalu bersemangat untuk memberikan hasil yang lebih baik
- 4) Tidak cepat puas atas hasil yang dicapai

g. Integritas

Membangun kepercayaan dengan kejujuran, tanggung jawab, moral, serta Satu kata dengan perbuatan.

Panduan perilaku :

- 1) Melaksanakan tugas dengan baik
- 2) Bersikap terbuka dengan mengungkapkan gagasan dan pendapat
- 3) Mencintai pekerjaan.

3. Karakteristik Budaya Kerja Dalam Islam

Islam memberikan sebuah kewajiban kepada setiap umatnya untuk melaksanakan seluruh aspek kehidupan berdasarkan prinsip syariah atau sesuai dengan tuntunan Allah. Keistimewaan budaya kerja Islam yang mampu menambah kinerja dari seorang muslim adalah:

- a. Bekerja adalah wujud kewajiban manusia selaku khalifah. Wujud manusia selaku khalifah fil ard (pemimpin di bumi) adalah mengelola apa yang ada di alam untuk memenuhi keperluan hidupnya.
- b. Bekerja adalah ibadah, maka dalam bekerja seorang muslim bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi saja, namun bentuk dari taat kepada Allah.
- c. Bekerja dengan dasar manfaat maslahat, seorang muslim dalam menjalankan proses bekerjanya tidak semata mencari keuntungan untuk kekayaan tetapi harus memanfaatkan keuntungan yang ada untuk kemaslahatan.
- d. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki (kecerdasannya). Oleh karena itu di dalam melakukan 5 pekerjaan dan dalam mengelola sumber daya, manusia harus memaksimalkan keahlian yang diberikan Allah.

- e. Bekerja atas menuntut adanya tindakan tawazun (seimbang), bekerja menurut agama Islam pun menuntut tindakan tawazun (seimbang) terhadap dua kebutuhan yaitu kebutuhan biasa dan kebutuhan terhadap ibadah.³⁶

4. Nilai-nilai Budaya Kerja Islam.

Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya kerja Islam adalah :

- a. Keikhlasan sangatlah penting untuk menjalankan kewajiban yang dilakukan dengan baik.
- b. Usaha yang dikerahkan oleh setiap lembaga atau perusahaan bukan semata berfokus terhadap pertumbuhan ekonomi atau profit yang diperoleh perusahaan, akan tetapi harus efisien terhadap sumber daya alam yang tersedia yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan

Toto tasmara mengungkapkan mengenai budaya kerja islami ialah budaya dengan adanya unsur-unsur penting sebagai berikut :

- 1) Budaya berhubungan erat dengan tujuan terhadap nilai dan lingkungan sekitarnya yang menumbuhkan arti serta pengetahuan dalam hidup, yang bisa mendorong perbuatan serta perilaku.

³⁶ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Universitas Muhammadiyah Surakarta," *Iqtishadia* 9 (2016): 191–97.

- 2) Terdapat pola nilai, perbuatan, bahasa, serta perilaku, hasil karya serta karya, termasuk semua instrumennya, metode kerja serta teknologi yang digunakannya.
- 3) Budaya adalah pola hidup, kebiasaan, dan juga metode seleksi (menerima ataupun menolak) hingga kebiasaan yang sudah ada dengan metode berhubungan social ataupun cara memposisikan dirinya dalam lingkungan.
- 4) Berlangsung ikatan social.³⁷

C. Budaya kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan

Jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang ditemukan oleh Mangkunegara (2006), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja³⁸

Menurut Wirawan (2015) Sukses atau tidaknya suatu organisasi/lembaga ditentukan kualitas manusia-manusia sebagai tenaga penggerak Lembaga/organisasi, oleh karenanya lembaga harus mampu meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan dengan membentuk manusia yang berjiwa budaya kerja islami, disiplin, etos kerja yang kuat serta berani melihat perubahan dan melakukan inovasi sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi.

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema insani, 2002), 161.

³⁸ Komang Dyah Novi Angeline, Made Ary Meitriana, dan I Nyoman Sujana, "Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambahan," *Universitas Pendidikan Ghanesa* 9 (2017): 443.

Ada faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, yakni kualitas kehidupan kerja, etos kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, budaya kerja, disiplin kerja, jabatan, kepuasan kerja, komitmen, komitmen, budaya kerja islam, kompensasi, pelatihan, dan banyak lagi lain. faktor tersebut bergantung dan berdampak terhadap kenyataan di lapangan, ada tidak dominan dan ada yang dominan.³⁹

Menurut Hartono budaya kerja islami juga bisa diartikan dengan kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawannya.⁴⁰

D. Teori Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja, “jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja karyawan semakin tinggi”. Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam usaha organisasi dalam mencapai tujuannya, sehingga sebagian usaha secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikn kepadanya.⁴¹

³⁹ Arif Yulianto, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Universitas Islam Negeri Salatiga* 3 (2023): 2.

⁴⁰ Hera Meilinda, “Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Bussines Managemet and Enterpreneurship Journal* 01 (2021).

⁴¹ Mangkunegara Anwar Prabu, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Rafika Aditama, 2006).

Daulay & Manaf (2017) mengatakan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi islam maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kedekatan antara pegawai dengan pemimpin.⁴²



⁴² Daulay, A.A manaf., dan Raihanah, *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Lembaga Penelitian dan Penulisan Karya Ilmiah Aqila, 2017).

BAB III

PAPARAN DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Bank Muamalat

Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Madiun pertama berdiri pada tahun 2007 di Jl. Hayam Wuruk kemudian pada tahun 2010 pindah di Jl. Kolonel Marhadi No. 28, Nambangan Lor, Kec. Manguharjo, Kota. Madiun, Jawa Timur. Perpindahan itu dikarenakan lokasi Bank yang dirasa kurang strategis dan menguntungkan. Lokasi Bank Muamalat sekarang sangat strategis karena dekat dengan pusat kota Madiun dan mudah diakses oleh berbagai kendaraan dan memudahkan nasabah dalam menjangkau Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Madiun.⁴³

BMI didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. PT Bank Muamalat merupakan Bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan secara syariah. Bank Muamalat merupakan perusahaan publik yang sahamnya tidak tercatat di Bursa Indonesia (BEI) dan secara resmi beroperasi sebagai Bank Devisa sejak tanggal 27 Oktober 1994.

⁴³ Affandi Sophia Wijaya, wawancara 26 september 2023, t.t.

BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Shar-e yang diluncurkan pada 2004 merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 berhasil memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank Pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 239 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan

yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas asosiasi dan afiliasinya yaitu Al- Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Muamalat Institute yaitu lembaga yang mengembangkan, mensosialisasikan dan memberikan pendidikan mengenai sistem ekonomi syariah kepada masyarakat, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak, dan Sedekah.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat

a. Visi

Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui tingkat regional.

b. Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat

kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan Profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.⁴⁴

3. Logo dan makna dari Logo PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Madiun



Gambar 3.1 Logo PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Madiun

Mengenai logo yang digunakan oleh bank muamalat, ada beberapa makna yang terkandung di dalamnya, diantaranya adalah:

- a. Jika anda membaca dengan seksama logo tersebut terdiri dari tiga huruf hijaiyah, yaitu Daal, Yaa',Nuun. Logo ini menggambarkan suatu rangkaian kegiatan ekonomi yang aktif dan harmonis di dalam suatu negeri yang subur dan peradaban tinggi serta berdasarkan nilai nilai yang luhur.

⁴⁴ <https://www.bankmuamalat.co.id> (diakses pada tanggal 29 september 2023)

- b. Adapun makna dibalik lambang air yang digunakan oleh bank muamalat memiliki air kemurnian dan mencirikan kekuatan atas akar islami yang digunakan dan menjadi dasar berjalannya bank ini.

4. Strategi usaha yang dilakukan Bank Muamalat Indonesia

Beberapa strategi usaha yang dilakukan oleh Bank Muamalat Indonesia, antara lain :

Meningkatkan pendapatan melalui ekspansi pembiayaan secara selektif dan prudent dengan penekanan keadaan usaha kecil dengan manfaat jaringan lembaga keuangan syariah tanpa mengabaikan pembiayaan pada usaha menengah dan besar dengan penekanan pada perusahaan yang mendukung pengembangan usaha kecil.

Meningkatkan mutu pelayanan dan pengembangan produk andalan. Meningkatkan kualitas profesional sumber daya insani. Meningkatkan jumlah kantor pelayanan baru pada daerah-daerah strategis. Mengembangkan teknologi informasi dan teknologi pelayanan. Meningkatkan intensitas pengawasan dan penumbuhan budaya patuh terhadap peraturan.

5. Fungsi dan tujuan

Bank Muamalat Indonesia mempunyai tugas yang sama dengan bank konvensional, yaitu memegang fungsi intermediasi. Fungsi intermediasi disini maksudnya Bank Muamalat Indonesia merupakan

perantara antar pihak-pihak yang mengalami surplus dana dan pihak yang mengalami defisit dana.

Dalam melaksanakan kegiatan utamanya, Bank Muamalat berbeda dengan Bank Konvensional. Bank Muamalat dalam melaksanakan aktivitasnya langsung menyediakan kebutuhan nasabah yang diperlukan dan sesuai dengan aturan Muamalah dengan koridor bagi hasil.

Sedangkan tujuan Bank Muamalat sama dengan tujuan Bank Umum lainnya yaitu menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkan kembali pada masyarakat yang membutuhkan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan Bank Muamalat dan tidak bertentangan dengan Al-Qur'an dan as-Sunnah.

Adapun tujuan pengembangan bank Syariah yaitu sebagai berikut :

- a. Memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat yang tidak menerima konsep bunga.
- b. Membuka peluang pembiayaan bagi pengembangan usaha berdasarkan prinsip kemitraan.
- c. Memenuhi kebutuhan akan produk dan jasa perbankan yang memiliki beberapa keunggulan jomperatif berupa peniadaan pembebanan Bunga yang berkesinambungan, membatasi kegiatan spekulasi yang tidak produktif, pembiayaan ditunjukkan kepada usaha yangtelah memperhatikan unsur moral.

6. Struktur Organisasi Bank Muamalat

Perusahaan atau suatu badan organisasi secara umum mempunyai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam proses perencanaan dan merumuskan struktur organisasi yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi serta sesuai mencerminkan unsur kejelasan. Dalam struktur organisasi yang satu dengan yang lainnya saling terkait. Struktur organisasi memiliki arti penting dalam suatu organisasi dalam menata proses dan mekanisme kerja sekaligus memungkinkan memilih strategi kebijakan yang selaras dengan upaya mencapai tujuan organisasi secara sehat dan efektif.

Struktur organisasi juga mempermudah pemimpin untuk mengkoordinasi semua kegiatan organisasi. Disamping itu juga akan memperjelas jenjang dan saluran wewenang bagi setiap petugas untuk mengetahui siapa yang menjadi atasan dan siapa bawahannya.⁴⁵

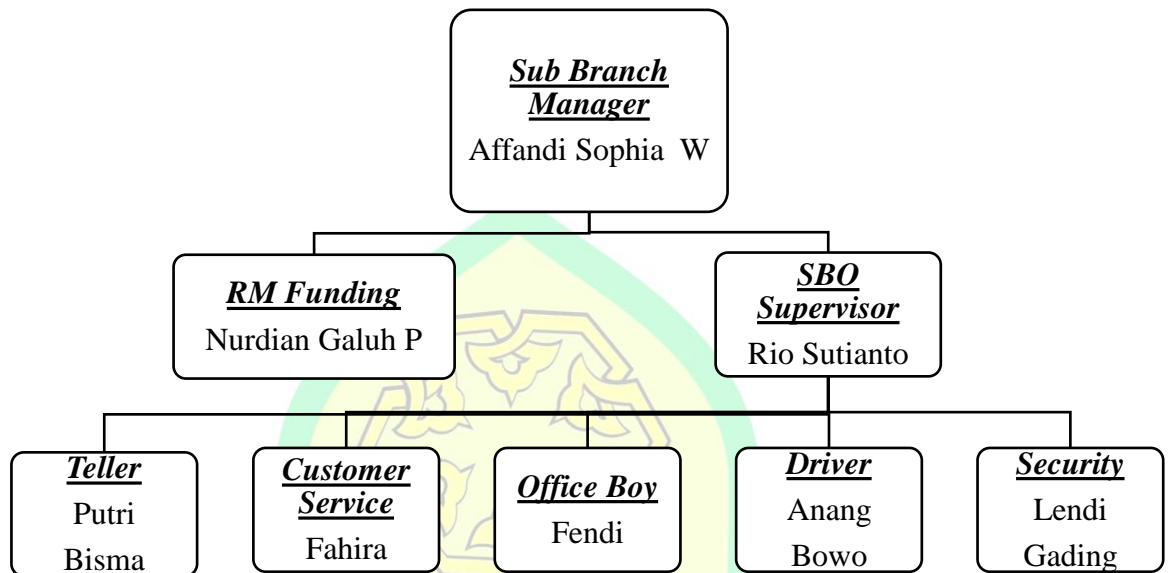
Struktur organisasi adalah komponen utama dalam struktur system perencanaan dan juga pengendalian dalam manajemen. Struktur organisasi merupakan sarana untuk mendistribusikan kekuasaan yang diperlukan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi untuk mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi.⁴⁶

⁴⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Operasional Bank Muamlat Indonesia* (Jakarta: PT.Bank Muamalat Indonesia, 1992).

⁴⁶ Mulyadi, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen* (Jakarta: Selemba empat, 2007), 9.

Berikut struktur organisasi Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun

:



Gambar 3.2 Gambar Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun

Berikut penjelasan dari struktur organisasi diatas :

a. *Sub Branch Manager*

- 1) Memimpin Kantor Bank Muamalat Cabang Pembantu Madiun, memonitor dan mensupervisi pencapaian *financing* dan *funding* sehingga mencapai target.
- 2) Mengendalikan pelaksanaan rencana kerja mengkoordinasi pelaksanaan operasional kantor.
- 3) Mengkoordinasi seluruh kegiatan dan sarana untuk mencapai suatu target yang sesuai dengan visi dan misi.

- 4) Penanggung jawab Bank Muamalat Kantor Cabang Pembantu Madiun secara umum.

b. SBO Supervisor

- 1) Bertanggung jawab kepada *Branch Manager* atas semua pelaksanaan standar operasional perusahaan.
- 2) Mengawasi dan melakukan koordinasi kegiatan operasional.
- 3) Melakukan kegiatan pengembangan operasional.

c. RM Funding

- 1) Bertanggung jawab dalam kinerja *Marketing Funding* dalam mencapai target yang telah ditentukan.
- 2) Membina hubungan saling menguntungkan antar pihak bank dengan nasabah.
- 3) Melakukan komunikasi intensif dan memberi solusi nasabah yang berhubungan dengan produk/jasa.
- 4) Menyusun strategi *planning* dan sosialisasi kepada nasabah.
- 5) Berkewajiban meningkatkan pelayanan dan pengetahuan perbankan kepada calon nasabah.

d. Teller

- 1) Membukukkan transaksi yang berhubungan dengan penerimaan atau pengeluaran kas harian.
- 2) Pelaksanaan transaksi dalam keuangan tunai, penarikan dan setoran.

- 3) Melakukan pencocokan saldo dengan fisik uang dan saldo neraca harian.

e. *Customer Service*

- 1) Memberikan penjelasan kepada nasabah tentang produk, syarat, dan tata cara secara langsung atau melalui telepon.
- 2) Melayani pembukuan rekening tabungan, giro, dan deposito.
- 3) Melayani keluhan dari nasabah dengan menyelesaikan dengan segera dan benar.
- 4) Menawarkan produk atau jasa kepada nasabah.
- 5) Mengerjakan intruksi yang diminta atasan yang berkaitan dengan pekerjaan.

f. *Security*

- 1) Membukakan pintu nasabah pada saat datang dan pulang.
- 2) Siap siaga, menjaga keamanan dan memantau situasi kantor.
- 3) Mengeluarkan uang dan memasukkan uang ke kasanah bersama *teller* dan *operation officer* .
- 4) Membantu dalam melayani nasabah.

g. *Office Boy*

- 1) Menjaga kebersihan dan kerapian kantor.
- 2) Membantu karyawan jika di perlukan.
- 3) Memelihara semua perlengkapan dan peralatan kantor.
- 4) Menyediakan minuman dan makanan untuk karyawan.

h. *Driver*

- 1) Memelihara kendaraan kantor.
- 2) Mengantar dan menjemput karyawan bank dalam melaksanakan tugas.
- 3) Siaga dalam melayani karyawan jika sewaktu waktu diperlukan.⁴⁷

7. Produk dan Layanan Bank Muamalat

a. Produk Penghimpun Dana Bank

1) Tabungan iB Hijrah Haji

Tabungan haji dan umrah dalam mata uang Rupiah dan Valuta asing US Dollar yang dikhususkan bagi nasabah masyarakat muslim Indonesia yang berencana menunaikan ibadah haji dan umrah.

2) Tabungan iB Hijrah

Tabungan dalam mata uang Rupiah yang dapat digunakan untuk beragam jenis transaksi, memberikan akses yang mudah, serta manfaat yang luas. Tabungan iB Hijrah kini hadir dengan dua pilihan kartu ATM/Debit yaitu: Kartu Shar-E Reguler, Shar-E Gold, dan Shar-E ihram.

3) Tabungan iB Hijrah Valas

⁴⁷ Wijaya, wawancara 26 september 2023.

Tabungan dalam denominasi valuta asing US Dollar (USD) dan Singapore Dollar (SGD) bertujuan untuk melayani kebutuhan transaksi dan investasi yang lebih beragam.

4) Tabungan iB Hijrah Rencana

Tabungan iB Hijrah Rencana merupakan tabungan berjangka dalam mata uang Rupiah, memiliki setoran rutin bulanan dan tidak bisa ditarik sebelum jangka waktu berakhir kecuali penutupan rekening serta percairan dana hanya bisa dilakukan ke rekening sumber dana.

5) Tabungan iB Hijrah Rencana Berhadiah

Tabungan iB Hijrah Rencana Berhadiah merupakan tabungan berjangka dalam mata uang Rupiah, dengan mewujudkan rencana hasil kerja keras dengan rutin menabung sambil mendapatkan hadiah sesuai pilihan di awal.

6) TabunganKu

Tabungan syariah dalam mata uang Rupiah yang sangat terjangkau bagi nasabah dan semua kalangan masyarakat.

7) Tabungan iB Hijrah Prima

Tabungan iB Muamalat Prima merupakan tabungan yang didesain bagi nasabah yang ingin mendapatkan bagi hasil maksimal dan kebebasan bertransaksi.

8) Tabungan iB Hijrah Prima Berhadiah

Tabungan iB Hijrah Prima Berhadiah merupakan tabungan yang didesain bagi nasabah untuk meraih keberkahan dalam bertransaksi dengan tabungan yang menawarkan bagi hasil optimal.

9) Tabungan iB Hijrah Bisnis

Tabungan iB Hijrah Bisnis adalah produk tabungan yang digunakan untuk mengakomodir kebutuhan bisnis nasabah Non-Individu dengan memberikan kemudahan dan kenyamanan bertransaksi yang didukung oleh fasilitas Cash Management System.

10) Deposito iB Hijrah

Deposito syariah dalam mata uang Rupiah dan US Dollar yang fleksibel dan memberikan hasil investasi yang optimal bagi nasabah. Deposito Mudharabah diperuntukkan bagi nasabah perorangan dan institusi yang memiliki legalitas badan.

11) Dana Pensiun Muamalat

DPLK Muamalat dapat diikuti oleh nasabah yang berusia minimal 18 tahun, atau sudah menikah, dengan pilihan usia pensiun dan iuran pensiun yang terjangkau, yaitu minimal Rp.20.000 (dua puluh ribu Rupiah) per bulan dan pembayarannya dapat didebet secara otomatis dari rekening

Bank Muamalat Indonesia atau dapat ditransfer dari bank lain.⁴⁸

b. Produk Pembiayaan Bank

1) KPR iB Muamalat

KPR iB Muamalat adalah pembiayaan yang akan membantu Nasabah untuk memiliki rumah tinggal/apartemen baru (indent/ready stock) maupun secondary. Pembiayaan ini juga dapat digunakan untuk pengalihan take over KPR dari bank lain, pembangunan, dan renovasi rumah tinggal.

2) iB Muamalat Koperasi Karyawan

Pembiayaan yang diberikan kepada koperasi karyawan untuk disalurkan kepada para anggotanya (karyawan BUMN/PNS/swasta) dengan tujuan pembelian barang halal. Diperuntukan bagi para anggota koperasi karyawan dan diajukan secara berkelompok.

3) iB Muamalat Multiguna

Pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan Nasabah dalam pembelian barang halal (selain tanah, bangunan, mobil dan emas) serta sewa jasa yang dibolehkan secara syariah seperti Umrah, wisata dan lainnya.

⁴⁸ Fahira, wawancara 12 oktober 2022.

4) iB Modal Kerja Reguler

Pembiayaan jangka pendek yang diperuntukkan bagi Nasabah Perorangan atau Badan Usaha untuk memenuhi kebutuhan Modal Kerja Asset Lancar.

5) iB Modal Kerja Proyek

Pembiayaan produktif yang diperuntukkan bagi Nasabah untuk memenuhi kebutuhan Modal Kerja Proyek atas pembangunan, pemeliharaan, atau pengadaan. dll.

6) iB Muamalat Pensiun

Pembiayaan yang diberikan kepada para pensiunan PNS/TNI/ Polri/BUMN/BUMD/Swasta untuk pembelian barang konsumtif yang halal (termasuk rumah tinggal dan kendaraan bermotor) atau sewa jasa halal (seperti keperluan pendidikan anak, umrah, wisata, dan lainnya) dengan ketentuan pembayaran manfaat pensiun wajib dialihkan melalui Bank Muamalat Indonesia.

7) iB Modal Kerja Konstruksi Developer

Pembiayaan modal kerja khusus bagi Developer guna pembangunan property residensial/non residensial, sarana dan prasarana perumahan, dll.

8) iB Investasi Reguler

Pembiayaan jangka panjang yang disediakan dalam rangka pemenuhan pembelian asset tetap, pembelian mesin produksi, atau investasi lainnya selain properti dalam rangka peremajaan, perluasan, peningkatan kapasitas usaha, dan/atau pendirian unit usaha baru (business expansion).

9) iB Modal Kerja Lembaga Keuangan Syariah

Pembiayaan yang diberikan bagi Lembaga Keuangan Syariah (seperti BPRS, Modal Ventura, KopSyah.) untuk memenuhi kebutuhan modal kerja yang akan disalurkan kembali ke enduser dengan pola executing.

10) iB Investasi Reguler

Pembiayaan jangka panjang yang disediakan dalam rangka pemenuhan pembelian asset tetap, pembelian mesin produksi, atau investasi lainnya selain properti dalam rangka peremajaan, perluasan, peningkatan kapasitas usaha, dan/atau pendirian unit usaha baru (business expansion).⁴⁹

⁴⁹ Affandi Sophia Wijaya, wawancara 26 september 2023.

B. DATA

1. Pemahaman Karyawan Terhadap Budaya Kerja Islami di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun

Bentuk dari budaya kerja islami yang di terapkan insitusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari Sidiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah, dan Tabliq.

a. Sidiq

Dari hasil wawancara yang di sampaikan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi, bahwa:

“Pemahaman budaya kerja Islami tentang sidiq adalah karyawan harus besifat jujur baik dalam hal bekerja ketika melayani nasabah, kepada sesama karyawan, dengan kejujuran nya akan dimudahkan segala hal urusannya, dan banyak orang yang percaya karena modal terpenting dalam bekerja adalah kejujuran”.

Pendapat lain tentang pemahaman budaya kerja Islami juga di sampaikan oleh *Customer Service* Ibu Fahira bahwa:

“Pemahaman sifat sidiq di bidang pekerjaan apapun itu harus diwajibkan, apalagi dibidang keuangan, konsekuensinya bisa di pecat dari perusahaan tersebut, jujur dalam arti melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP”.

b. Istiqomah

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh *Sub Branch Manager* bahwa:

“Istiqomah berarti konsisten, konsisten bekerja termasuk konsisten belajar dan berkembang, dan akan terus

meningkatkan keterampilan mereka yang membantu mereka tetap konsisten dilingkungan kerja yang terus berubah, dalam dunia kerja konsisten mengacu pada kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dengan tingkat keberlanjutan tinggi yang akan menghasilkan pekerjaan yang baik secara terus-menerus, memenuhi tenggat waktu, dan berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaan”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Customer Service ibu Fahira bahwa:

“Konsisten merupakan tanda seorang dapat dipercaya, kompeten, dan mahir dalam melakukan sesuatu terhadap bidangnya, karyawan yang konsisten itu biasanya bekerja dengan hati-hati, dan berkomitmen dalam melakukan keputusannya bahwa dia tidak boleh ragu-ragu”.

c. Fathonah

Dari hasil wawancara yang disampaikan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi bahwa:

“Fathonah atau kerja cerdas merupakan satu tingkat lebih tinggi dibanding dengan kerja keras, sebab kerja cerdas tidak hanya mengandalkan fisik saja akan tetapi juga mengandalkan otak dalam berfikir untuk mengambil suatu tindakan secara efisien dan efektif, dengan harapan bisa meraih hasil yang lebih besar dengan tingkat usaha yang lebih kecil, selain harus cerdas dalam melakukan sebuah pekerjaan juga harus cerdas sosialisasi”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh *Customer Service* ibu Fahira bahwa:

“Kecerdasan sangat dibutuhkan dan sangat penting dalam dunia kerja dan termasuk sifat wajib bagi seorang karyawan karena dengan sifat fatonah karyawan akan

mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam yang berkenanaan dengan segala hal pekerjaan”

d. Amanah

Dari hasil wawancara yang disampaikan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi, bahwa:

“Pemahaman budaya kerja Islami dibank muamalat Indonesia sudah cukup baik, salah satunya adalah Amanah yang memiliki arti dapat di percayadimana karyawan dibank muamalat Indonesia KCP Madiun diberikan tanggungjawab seperti menjaga nama baik perusahaan, menjaga fasilitas perusahaan, melayani nasabah dengan baik, mencegah tindakan pelanggaran, menjaga kerahasiaan informasi nasabah dan perusahaan”.

Pendapat lain juga di sampaikan oleh Customer Service Ibu Fahira bahwa:

“Pemahaman dari sifat Amanah itu sendiri wajib menyampaikan akad dalam pembukaan rekening, amanah menyampaikan fasilitas produk, amanah dalam menyampaikan kewajiban nasabah, dengan sifat amanah karyawan akan menunaikan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab dan akan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya”.

2. Penerapan Budaya Kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dalam meningkatkan kinerja karyawan

a. Sidiq

Berdasarkan hasil wawancara *sub branch manager* Affandi Sophia Wijaya bahwa:

“Penerapan budaya kerja Islami tentang sidiq, bahwa kejujuran itu adalah kunci utama kesuksesan dengan demikian di Bank Muamalat menerapkan sifat jujur seperti: mengerjakan tugas dengan baik, menjaga uang perusahaan, mengakui kesalahan, disiplin waktu karena dibank Muamalat seluruh karyawan diwajibkan untuk disiplin (datang tepat waktu, pulang sesuai jam peraturan perusahaan), bertanggung jawab, jika meminjam fasilitas kantor maka wajib mengembalikan ketika sudah tidak digunakan, tidak melakukan korupsi”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Customer Service Ibu Fahira bahwa:

“Penerapan budaya kerja Islami tentang amanah adalah tidak memalsukan data nasabah, tidak mengambil uang nasabah, menjaga kedisiplinan jam kerja, tidak menerima korupsi, menyelesaikan pekerjaan dengan tertib”.

b. Istiqomah

Berdasarkan hasil wawancara Sub Branch Manager bapak Affandi bahwa:

“Penerapan budaya kerja Islami di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun yaitu menetapkan tujuan dan goal, memiliki komitmen dalam bekerja sehingga bisa konsisten pada pekerjaan, fokus pada satu bidang, mengutamakan efisiensi, tidak berpaku pada hasil jika berpaku pada hasilmaka konsisten bekerjakan turun, meskipun sudah goals akan tetapi harus memiliki sifat realistis supaya pekerjaan lebih mudah dicapai”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh *Customer Service* ibu Fahira bahwa:

“Penerapan budaya kerja Islami adalah konsisten yakni melaksanakan tugas dengan penuh konsentrasi, memenuhi janji yang diberikan kepada orang lain, menjaga komitmen dalam dunia kerja, focus pada proses bukan tujuan, mengevaluasi diri ketika ada salah”.

c. Fathonah

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi bahwa:

“Penerapan sifat fathonah adalah semangat menimba ilmu sebagai bukti memegang teguh syariat islam, melalui kecerdasan karyawan akan memahami pengetahuan dengan baik, dengan sifat fathonah karyawan juga bisa menjalankan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik”.

Pendapat lain juga di sampaikan oleh *Customer Service* ibu Fahira bahwa:

“Penerapan sifat fathonah adalah cerdas dalam menyampaikan informasi dan menjawab pertanyaan nasabah sehingga nasabah percaya dan yakin terhadap kemampuan karyawan bahwa karyawan tersebut layak bekerja diperusahaan itu, melakukan inovasi dan kreativitas yang dimiliki”.

d. Amanah

Berdasarkan hasil wawancara *Sub Branch Manager* bapak Affandi bahwa:

P O N O R O G O

“Penerapan budaya kerja Islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun untuk informasi apapun milik nasabah dan perusahaan itu hanya karyawan yang diberi tanggung jawab yang mengetahui letak informasi tersebut seperti, informasi dan data nasabah harus di catat dan dilaporkan dengan tepat dan jujur serta tidak meletakkan arsip nasabah ditempat tempat yang memungkinkan orang yang tidak berhak dapat mengetahui melihatnya

mencatatnya atau menggandakannya, tidak boleh menyebarkan informasi gaji pinjaman karyawan dan informasi yang bersifat pribadi dan rahasia kepada sesama karyawan maupun kepadapihak lain, tidak membicarakan informasi dan data nasabah di tempat umum, melaporkan kepada pimpinan jika mendapat tekanan dari pihak manapun jika untuk melakukan hal hal yang bertentangan dengan kebijakan bank Muamalat”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh *Customer Service* ibu Fahira bahwa:

“Dengan sifat amanah maka seorang karyawan akan menunaikan pekerjaan tersebut dengan penuh tanggung jawab dan akan menempatkan segala sesuatu pada tempatnya, menyampaikan pesan atau titipan yang dititipkan untuk diberikan kepada orang tertentu, menjaga rahasia, tidak menyalahgunakan jabatan walaupun jabatannya tinggi tetap bersifat rendah hati dan tidak semena-mena terhadap bawahan”.

3. Dampak penerapan Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat KCP Madiun

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh Sub Branch Manager bapak Affandi bahwa:

a. Sidiq

“Dampak dari sifat jujur dalam bekerja adalah nasabah tidak akan ragu memberikan sebuah kepercayaan untuk bertransaksi di bank Muamalat Indonesia KCP Madiun, dipercaya oleh atasan, terhindar dari fitnah sehingga hidup akanterasa tentram dan nyaman”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh *Customer Service* ibu Fahira bahwa:

“Dampak dari sifat jujur jelas dapat membuat kinerja karyawan semakin baik karena memang dalam SOP diharuskan dalam pekerjaan, sehingga hubungan antara karyawan dengan nasabah lebih dapat dipercaya”.

b. Istiqomah

Berdasarkan hasil wawancara yang disampaikan oleh *Sub Branch*

Manager bapak Affandi bahwa:

“Dampak dari konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan karena sikap konsisten dapat mendorong motivasi untuk terus bertahan melakukan pekerjaan hingga akhir, sehingga akan terasa semangat menyelesaikan satu pekerjaan demi pekerjaan lain hingga selesai”.

Pendapat lain juga di sampaikan oleh Customer Service ibu Fahira bahwa:

“Dampak yang ditimbulkan dari konsisten meruapak suatu hal yang penting dalam bekerja karena kepercayaan nasabah akan semakin meningkat, dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat karena adanya dorongan dan konsisten yang ada dalam diri karyawan”.

c. Fathonah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi bahwa:

“Dampak yang ditimbulkan dari konsisten meruapak suatu hal yang penting dalam bekerja karena kepercayaan nasabah akan semakin meningkat, dengan begitu kinerja karyawan juga akan meningkat karena adanya dorongan dan konsisten yang ada dalam diri karyawan”.

Pendapat lain juga disampaikan oleh Customer Service ibu Fahira bahwa:

“Dampak penerapan sifat fathonah adalah jika meningkatkan kinerja sudah jelas maka karyawan juga akan lebih cepat mendapatkan keuntungan melalui apresiasi dari atasan, sehingga kecerdasan seorang karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerjanya”.

d. Amanah

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh *Sub Branch Manager* bapak Affandi bahwa:

“Dampak dari sifat amanah atau dapat dipercaya adalah target bisa terpenuhi karena karyawan mempunyai prinsip bahwa pekerjaan harus diselesaikan dengan sebaik-baiknya, akan mendapatkan simpati dari orang lain, segala urusannya akan di permudah oleh Allah Swt, bekerja dengan mengharap pahala dari Allah Swt. maka dia telah menunaikan kewajibannya sehingga berhal mendapatkan pahala di akhirat kelak”.

Pendapat lain tentang dampak penerapan budaya kerja Islami menurut Customer Service Ibu Fahira bahwa:

“Dampak dari penerapan budaya kerja Islami amanah atau dapat di percaya adalah dapat meningkatkan loyalitas nasabah, selain itu orang-orang cenderung menghormati dan menghargai individu yang memiliki integritas tinggi dan dapat dipercaya ini memungkinkan seseorang membangun hubungan baik dengan lingkungan sekitar baik lingkungan kerja atau lingkungan profesional”.

BAB IV

ANALISIS PEMBAHASAN

A. Analisis Pemahaman Budaya Kerja Islami dalam meningkatkan kinerja karyawan

Untuk mengetahui pemahaman karyawan terhadap Budaya Kerja Islami Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Banyak kesulitan dalam penilaian kinerja, karena tidak mudah untuk menilai kinerja seorang karyawan secara akurat. Penilaian yang dilakukan biasanya adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.⁵⁰

Penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya. Untuk itu dalam penilaian kinerja perlu memiliki standar kinerja dan ukuran kinerja.

1. Standar kinerja

⁵⁰ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Raja Grafindo Persada, 2005), 321.

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Agar efektif standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. Untuk menjaga akuntabilitas karyawan, harus ada peraturan-peraturan tertulis dan dibritahukan kepada karyawan sebelum dilakukan evaluasi. Penilaian setiap kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2. Ukuran Kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran/standar kinerja yang dapat diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja, ukuran yang handal juga hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mkkkkencapai kesimpulan sama tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian.⁵¹

Beberapa contoh faktor-faktor penilaian kinerja yang sering digunakan oleh perusahaan yaitu, sebagai berikut:

- a. Mutu hasil kerja
- b. Volume hasil kerja
- c. Pengetahuan dan keterampilan teknis

⁵¹ Rivai., 307.

- d. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan,
 - e. Kehadiran tepat waktu
 - f. Kepemimpinan
 - g. Kerja sama
 - h. Inisiatif
 - i. Kemampuan mengemukakan pendapat
 - j. Kemampuan mencari peluang bisnis
 - k. Kreativitas ketekunan
- c. Kemampuan menjalin network.

Untuk tahap pengukuran ini, para penilai akan memberikan penilaian terhadap tingkat prestasi karyawan yang didasarkan pada hasil pengamatannya pada tahap observasi. Selanjutnya, proses penilaian prestasi belum berakhir pada saat nilai sudah ditetapkan, melainkan masih perlu dilanjutkan dengan melakukan pengembangan. Hal ini berarti bahwa pihak penilai bukan hanya sekedar dapat melakukan penilaian, memberikan nilai, melainkan juga dapat melakukan pengembangan apabila ternyata ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pimpinan dengan hasil karyawan.⁵²

⁵² Moherjono, *Pengukuran Kinerja*, t.t., 141.

B. Analisis Penerapan Budaya Kerja islami dalam meningkatkan Kinerja Karyawan

Terdapat 7 penerapan budaya kerja yang secara fungsional juga berguna untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak besar pula pada produktivitas mereka.

Adapun faktor-faktor penentu keberhasilan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah :

1. Perbaikan terus-menerus

Pentingnya etos kerja ini terlihat jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, contoh perubahan yaitu: perubahan strategi organisasi, perubahan dalam pemanfaatan ekonomi, perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-undangan baru oleh pemerintah.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Diharapkan dalam hal ini orientasi hasil kerja dengan mutu yang Adapun faktor-faktor penentu keberhasilan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

4. Filsafat Organisasi

Suatu manajemen yang menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh atau holistik dalam mengelola suatu organisasi.

Untuk itu dengan adanya penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut berharap bahwa produktifitas kerja karyawan akan lebih baik lagi, dan para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin supaya perusahaan mendapatkan hasil seperti yang diinginkan.

Penerapan Budaya Kerja Islam yaitu sebagai berikut :

a. Profesional

Keunggulan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis etika yang telah diberikan.

b. Antusias

Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.

c. Penghargaan Terhadap SDM

Karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya optimal mulai dari perencanaan,

perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan atas saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai.

d. Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, dengan upaya yang sungguh-sungguh, dan diakhiridengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.

e. Integritas

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

f. Berorientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaan.

g. Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.⁵³

C. Analisis Dampak Penerapan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Dampak yang diharapkan dari penerapan budaya kerja dalam suatu pekerjaan antara lain sebagai berikut:

1. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
2. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
3. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
4. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
5. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar
6. Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar;
7. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu.

⁵³ Muhammad Ridho Prayoga, *Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja terhadap Produktivitas Karyawan* (Lampung: Institut agama uslam negeri metro, 2018), 50.

Dampak lainnya yang dapat muncul antara lain kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, tingkat absensi turun, keinginan belajar yang tinggi, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.⁵⁴



⁵⁴ Putri Rizki Kuserawati, "Analisis Budaya Kerja di Perusahaan Perbankan," *festival riset ilmiah manajemen & akuntansi*, 2018, 132.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

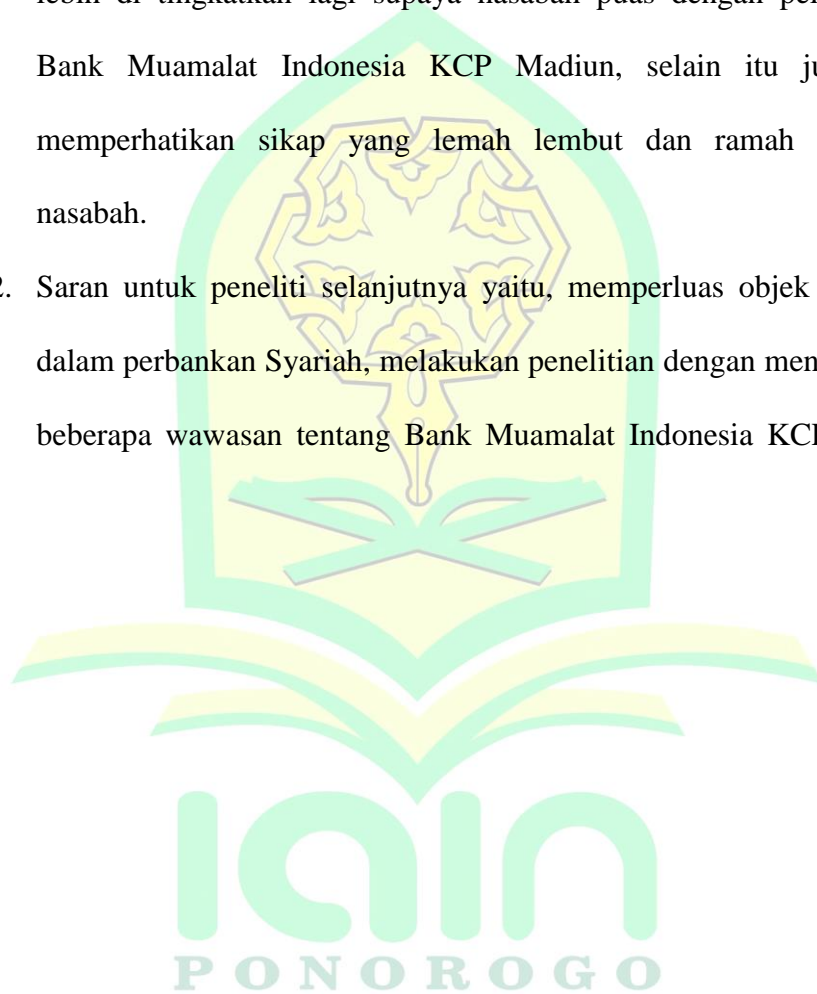
Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penerapan budaya kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemahaman karyawan mengenai budaya kerja islami di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun dengan mengetahui budaya kerja Islami yang diterapkan di institusi syariah adalah SIFAT yaitu sidiq, istiqomah, fathonah, amanah dan tablig yang mana masing memiliki memiliki arti tersendiri dan pemahaman tersendiri bagi karyawan.
2. Penerapan budaya kerja islami dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki beberapa poin diantaranya adalah SIFAT seperti yang dijelaskan di atas bahwa penerapan sifat sidiq, istiqomah, fathonah, amanah, dan tablig maka kinerja karyawan akan semakin baik
3. Dampak di terapkannya budaya kerja islami di Bank Muamalat Indonesia adalah target dari sebuah perusahaan tercapai, citra perusahaan menjadi lebih baik , dan nasabah juga menaruh kepercayaan kepada perusahaan tersebut sepenuhnya, sehingga semakin budaya kerja Islami di terapkan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bank Muamalat KCP Madiun dalam menerapkan budaya kerja islami lebih di tingkatkan lagi supaya nasabah puas dengan pelayanan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun, selain itu juga harus memperhatikan sikap yang lemah lembut dan ramah terhadap nasabah.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu, memperluas objek penelitian dalam perbankan Syariah, melakukan penelitian dengan menambahkan beberapa wawasan tentang Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun.



DAFTAR PUSTAKA

- Alhami. (2013). *Budaya kerja menurut perspektif islam*.
- Alma, B., & Priansa, D. J. (2009). *Manajemen Bisnis Syariah*. Alfabetha.
- Alhami. *budaya kerja menurut perspektif islam*, 2013.
- Alma, Buchari, dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung: Alfabetha, 2009.
- Bangun, Wilson. *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Bintoro, dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Burhan, Bungin. *Metodologi penelitian sosial*. Surabaya: Airlangga University Press, 2001.
- Daulay, A.A manaf., dan Raihanah. *strategi & workshop kewirausahaan*. lembaga penelitian dan penulisan karya ilmiah aqila, 2017.
- Departemen agama RI. *al-quran da terjemah*. Bandung: Syamil Qur'an, 2010.
- Fahira. wawancara 12 oktober 2022, t.t.
- Hafidhudin, Didin. *islam aplikatif*. Jakarta: Gema insani press, 2003.
- Hakim, Lukman. "budaya organisasi islami sebagai upaya meningkatkan kinerja universitas muhammadiyah surakarta." *Iqtishadia* 9 (2016).
- Haryanto, Rudy. *urgensi sumber daya islami dalam membentuk budaya kerja islami*, t.t.
- Huriyati, Ratih. *Bauran Pemasaran dal Loyalitas konsumen*. Bandung: Alfabetha, 2008.
- kasmir. *manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- komang dyah novi Angeline, Made Ary Meitriana, dan I Nyoman Sujana. "pengaruh budaya kerja terhadap kkerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambahan." *universitas pendidikan Ghanesa* 9 (2017).
- Kusherawati, putri rizki. "analisis budaya kerja di perusahaan perbankan." *festival riset ilmiah manajemen & akuntansi*, 2018.

- Maharani, Shinta, dan Susi Rahayu Anggraini. “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo.” *Al-tijary* 3 (2018).
- Mangkunegara, A.A Anwar. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Mangkunegara anwar prabu. *perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT. Rafika Aditama, 2006.
- Meilinda, Hera. “pengaruh remunerasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai.” *Business management and entrepreneurship Journal* 01 (2021).
- Moehadjono. *pengukuran kinerja, t.t.*
 ———. *pengukuran kinerja berbasis kompetensi competency based human resource management*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mukhsin, Moh. “kepemimpinan islam, budaya kerja islam, dan produktivitas kerja karyawan.” *jurnal syiar Iqtishadi* 1 (2017).
- Mulyadi. *sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Jakarta: Selemba empat, 2007.
- Nawawi, Hadari. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada, 2003.
- Nurhidayati, Maulida, dan Sovia Zahrianti Erika. “pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan.” *al-iqtishadiyah* 6 (2020).
- Prayoga, Muhammad Ridho. *penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan*. Lampung: Institut agama uslam negeri metro, 2018.
- Rahmi, emfimer. “budaya kerja islam guru-guru SDN kota solok dalam meningkatkan mutu hasil belajar.” *jurnal al-fikrah* 2, 2014.
- Rivai, Veitzhal. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada, 2005.

- Saleha. “pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai,.” *jurnal katalogis* 4 (2016).
- Sudarsono, Heri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Dskripsi dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekonosia, 2003.
- Sugiyono. *metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabetha, 2017.
- . *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabetha, 2014.
- . *Metode penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabetha, 2015.
- . *Metodologi Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabetha, 2016.
- Suparyadi. *manajemen sumber daya manusia menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- Tasmara, Toto. *membudayakan etos kerja islami*. Jakarta: Gema insani, 2002.
- tim penyusun. *Pedoman operasional bank Muamlat Indonesia*. Jakarta: PT.Bank Muamalat Indonesia, 1992.
- Triguna. *budaya kerja*. Jakarta: Gunung Agung, 1995.
- Umam, Khaerul. *perilaku organisasi*, t.t.
- Wijaya, Affandi Sophia. wawancara 26 september 2023, t.t.
- Wijaya, I Made Bagus Ghita, dan I Wayan Suana. “pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.” *fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, t.t.
- Yulianto, Arif. “analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening.” *universitas islam negeri salatiga* 3 (2023).
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Burhan, B. (2001). *Metodologi penelitian sosial*. Airlangga University Press.
- Departemen agama RI. (2010). *Al-quran da terjemah*. Syamil Qur'an.
- Hafidhudin, D. (2003). *Islam aplikatif*. Gema insani press.

- Hakim, L. (2016). Budaya organisasi islami sebagai upaya meningkatkan kinerja universitas muhammadiyah surakarta. *Iqtishadia*, 9.
- Haryanto, R. (t.t.). *Urgensi sumber daya islami dalam membentuk budaya kerja islami*.
- Huriyati, R. (2008). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas konsumen*. Alfabetha.
- kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajawali Press.
- komang dyah novi Angeline, Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2017). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Nusamba Kubutambahan. *universitas pendidikan Ghanesa*, 9.
- Maharani, S., & Anggraini, S. R. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Hasanah Ponorogo. *Al-tijary*, 3.
- Mangkunegara, A. A. A. (2017). *Evaluasi Kerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara anwar prabu. (2006). *Perilaku dan budaya organisasi*. PT. Rafika Aditama.
- Meilinda, H. (2021). Pengaruh remunerasi dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai. *Bussines managemet and enterpreneurship Journal*, 01.
- Moeharjo. (t.t.). *Pengukuran kinerja*.
- Moeharjo. (2010). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi competency based human resource management*. Ghalia Indonesia.
- Moleong, L. J. (2013). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan islam, budaya kerja islam, dan produktivitas kerja karyawan. *jurnal syiar Iqtishadi*, 1.
- Mulyadi. (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Selemba empat.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Gajah Mada.
- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pendidikan terhadap kinerja karyawan. *al- iqtishadiyah*, 6.
- Prayoga, M. R. (2018). *Penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan*. Institut agama uslam negeri metro.

- Rahmi, emfimer. (2014). Budaya kerja islam guru-guru SDN kota solok dalam meningkatkan mutuhasil belajar. *jurnal al-fikrah* 2.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Saleha. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal katalogis*. 4
- Sudarsono, H. (2003). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah, Dskripsi dan Ilustrasi*. Ekonosia.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabetha.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabetha.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabetha.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabetha.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusiamenciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Andi Offset.
- Tasmara,Toto. (2002) *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani
- Tim penyusun. (1992). *Pedoman operasional bank Muamlat Indonesia*. PT.Bank Muamalat Indonesia.
- Triguna. (1995). *Budaya kerja*. Gunung Agung.
- Umam, K. (t.t.). *Perilaku organisasi*.
- Wijaya, I. M. B. G., & Suana, I. W. (t.t.). Pengaruh penempatan dan pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. *fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.
- Yulianto, A. (2023). Analisis pengaruhdisiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening. *universitas islam negeri salatiga*, 3.
- Yulianto, A., & Mochlasin. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja islam terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel intervening. *universitas islam negeri salatiga*, 3.