

BAB V

ANALISIS DATA

A. Peranan Manajemen Syukur dalam Menunjang Peningkatan Kinerja Pegawai PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya.

Tanggung jawab sosial perusahaan adalah bentuk perhatian kepada masyarakat sekitar. Selain itu program tanggung jawab sosial perusahaan merupakan satu bagian yang terintergrasi dengan kegiatan lain yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus memberikan perhatian kepada masyarakat secara umum disamping dari kepentingan perusahaan.

Setiap keuntungan yang diraih oleh perusahaan itu dialokasikan untuk berbagai kebutuhan, diantaranya adalah untuk kegiatan sosial yang diperuntukkan bukan untuk menambah keuntungan melainkan untuk memberikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Sebuah perusahaan yang tidak melaksanakan tanggung jawab sosial maka sejatinya perusahaan tersebut telah melakukan pelanggaran etika, sebab kegiatan tersebut telah diatur dalam hukum formal serta telah diakui sebagai sebuah kewajiban yang harus dilaksanakan oleh perusahaan.

1. Pelaksanaan Manajemen Syukur PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya

Pelaksanaan tanggung jawab sosial PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya tertuang dalam kegiatan Manajemen Syukur. Program Manajemen Syukur adalah bentuk rasa syukur atas apa yang telah dicapai oleh perusahaan selama ini. Dalam kegiatan ini pihak PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya turut melibatkan pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan keterlibatan pegawai dalam proses pembiayaan dan pelaksanaan program tersebut, pegawai memberikan kontribusi melalui dana yang disebut sebagai dana donasi pegawai. Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan kemanfaatan yang lebih bagi masyarakat.

Tujuan dari program Manajemen Syukur ini sejalan dengan hikmah dan kemanfaatan dari zakat. Yaitu menolong, membina dan membangun kaum yang lemah untuk memenuhi kebutuhan pokok. Selain itu, tujuan dari program Manajemen Syukur ini juga mampu untuk memberikan keseimbangan dalam distribusi dan kepemilikan harta serta keseimbangan tanggung jawab dalam masyarakat. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ditandai dengan adanya hubungan dengan yang lainnya rukun, damai, dan harmonis, sehingga tercipta ketentraman dan kedamaian lahir dan batin.⁴³

⁴³ Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, 13

Dana Manajemen Syukur berasal dari tiga macam sumber dana, yaitu: *Pertama* dana zakat perusahaan, dana ini diambilkan dari profit perusahaan, dimana perhitungannya disesuaikan dengan aplikasi zakat yakni sebesar 2,5 % dari besarnya profit perusahaan. *Kedua* dana zakat/*sadaqah* pegawai, dana ini diambil dari perolehan bonus pegawai yang besarnya telah disepakati oleh seluruh pegawai BNI Syariah. *Ketiga* dana zakat rutin pegawai yang dikelola Unit Pelayanan Zakat (UPZ), berbeda dengan poin yang kedua dana zakat ini diambilkan dari gaji pegawai setiap bulannya sebesar 2,5 %. Kontribusi pegawai dalam mensukseskan program Manajemen Syukur ini sesuai dengan ketentuan pelaksanaan zakat profesi.

Pemberian bantuan Manajemen Syukur, terbagi menjadi dua, untuk bantuan peralatan, berasal dari dana zakat perusahaan yang dialokasikan dari profit perusahaan atau dari dana zakat/*sadaqah* terkait serikat pekerja. Sedangkan, bila terdapat salah satu penerima zakat (*mustahik*) yang berhak maka dana yang digunakan bersumber pada dana Unit Pelayanan Zakat (UPZ), semisal adalah pemberian beasiswa bagi siswa kurang mampu.

Penghimpunan dan penyaluran dana Manajemen Sukur PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya terdiri dari berbagai aspek, ini

dikarenakan pelaksanaan Manajemen Syukur dilandaskan pada mekanisme zakat secara keseluruhan. Agar pelaksanaan kegiatan Manajemen Syukur dapat tepat sasaran dan memberikan kemanfaatan yang lebih. Selain itu karena PT BNI Syariah Cabang Surabaya adalah perusahaan yang berbasis pada nilai-nilai agama Islam, maka kegiatan ini merupakan suatu kewajiban yang pelaksanaannya dilandaskan pada mekanisme zakat.

2. Pandangan Pegawai Tentang Pelaksanaan Program Manajemen Syukur PT BNI Syariah Cabang Surabaya

Religiusitas pegawai merupakan bagian yang sangat berpengaruh dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau program kerja dari PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya. Hal tersebut dikarenakan PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan berbasis pada syariah Islam. Kondisi ini semakin menjadikan religiusitas dari pegawai sebagai hal yang penting.

Banyak cara yang digunakan oleh perusahaan dalam hal ini adalah PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya untuk meningkatkan religiusitas para pegawainya. Salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan sosial. Kegiatan sosial PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya dibingkai dalam bentuk kegiatan Manajemen Syukur. Kegiatan Manajemen Syukur

tersebut diakui oleh bapak Ahmad Suhari mampu untuk meningkatkan tingkat religiusitas pegawai.

Menurut bapak Ahmad Suhari kegiatan sosial PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya dapat meningkatkan religiusitas pegawai, hal tersebut dikarenakan kegiatan sosial yang dimuat dalam program Manajemen Syukur dilaksanakan oleh PT Bank BNI syariah Cabang Surabaya secara tidak langsung juga turut melibatkan pegawai. Para pegawai menganggap bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan tersebut adalah bagian dari sedekah mereka, hal tersebut dikarenakan dana yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan tersebut sebagian adalah diambil dari pendapatan pegawai dan hal ini telah diketahui oleh seluruh pegawai. Sehingga para pegawai merasa memiliki dan juga menganggap bahwa mereka secara langsung telah terlibat dalam pelaksanaan kegiatan Manajemen Syukur.

Sosok pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang baik mutlak dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan sosok pegawai merupakan motor penggerak utama sebuah perusahaan dan cerminan dari keberadaan suatu perusahaan. Dalam hal ini PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya merupakan perusahaan yang berbasis pada syariah, oleh karena itu sosok pegawai yang mengerti agama adalah kebutuhan utama

yang harus terpenuhi. Sepertihalnya pendapat ibu Dian Nurhany yang mengatakan agama adalah sebagai benteng diri sendiri, sehingga dalam bekerja dapat lebih giat serta tidak main-main dalam pekerjaannya dan tidak akan berbuat yang negatif yang akan merugikan perusahaan.

Setiap pelaksanaan kegiatan Manajemen Syukur yang dilakukan oleh PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya selalu disesuaikan dengan tema kegiatan yang telah ditentukan. Penentuan tema inipun selalu disesuaikan dengan tempat pelaksanaan kegiatan serta kebutuhan dari masyarakat. Hal ini bertujuan agar penerima bantuan program ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kegiatan Manajemen Syukur PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya bertajuk sebagai aplikasi zakat. Kondisi yang demikian menjadikan penerima atau sasaran dari kegiatan tersebut haruslah para *mustahik*. Namun, disamping itu sebagai perusahaan yang besar kegiatan yang dilaksanakan oleh PT BNI Syariah Cabang Surabaya juga bukanlah hanya terbatas pada kegiatan zakat, kegiatan sosial yang dilaksanakan oleh PT BNI Syariah Cabang Surabaya juga banyak diberikan kepada pihak-pihak lain yang dirasa membutuhkan.

Program Manajemen Syukur PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya selalu berusaha untuk memberikan kemanfaatan kepada

masyarakat luas, hal tersebut merupakan komitmen perusahaan yang harus dilaksanakan. Menurut bapak Herman Eko Santoso kegiatan Manajemen Syukur ini dapat memberikan kemanfaatan yang berkelanjutan. Selain itu kemanfaatan tersebut bukan hanya dapat dirasakan oleh masyarakat, namun kemanfaatan tersebut juga dapat dirasakan oleh para pegawai dan pihak perusahaan sebagai pelaksana kegiatan.

Kemanfaatan yang dirasakan oleh pegawai dari kegiatan Manajemen Syukur PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya adalah bahwa para pegawai tersebut merasa telah memberikan hal yang positif kepada orang lain. Hal tersebut membuat mereka merasa tenang dalam bekerja sehingga hasil dari pekerjaan mereka menjadi lebih baik. Selain itu pendapat yang paling banyak diungkapkan oleh para pegawai ketika diwawancarai mengenai kemanfaatan dari kegiatan Manajemen Syukur adalah kegiatan tersebut mampu menambah tingkat religiusitas dan keimanan mereka.

Selain itu, para pegawai PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya juga meyakini bahwa pada harta mereka terdapat hak dari orang lain. Harta yang mereka miliki dan mereka peroleh bukanlah murni milik mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu dengan adanya program

Manajemen Syukur yang dilaksanakan oleh perusahaan, pegawai merasa sangat terbantu karena para pegawai tersebut tidak perlu lagi repot untuk menyisihkan uangnya dan menyalurkannya. Pendapat ini diungkapkan oleh bapak Mirza Zulkarnain dan juga didukung dengan pendapat yang diungkapkan oleh bapak Rachman Budaya.

Pendapat positif lain tentang pelaksanaan program Manajemen Syukur yang dilaksanakan oleh PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya diungkapkan oleh ibu Zidhni Ardiana Firdaus, menurut ibu Zidhni, program Manajemen Syukur dapat menimbulkan citra baik bagi perusahaan dimata masyarakat. Hal tersebut tentunya berimbas pada individu pegawai. Citra perusahaan yang baik akan membuat pegawai yang bekerja diperusahaan merasa lebih dihargai oleh masyarakat. Selain itu menurut pendapat ibu Fitriah Herawaty dengan citra yang baik, perusahaan akan lebih dikenal oleh masyarakat sehingga pegawai akan lebih mudah memasarkan produk-produk perusahaan.

Pembiayaan program Manajemen Syukur yang sebagian diambilkan dari kontribusi pegawai tidak selamanya menjadi fokus perhatian pegawai. Diantara pegawai PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya terdapat pula yang tidak secara langsung mengontrol besaran dana yang diambil oleh perusahaan. Salah satunya adalah ibu Amanda,

dalam pandangan ibu Amanda perusahaan tentunya telah memiliki pertimbangan yang cukup matang dalam proses pengambilan setiap keputusan. Oleh karena itu, ibu Amanda secara pribadi menyerahkan seluruh urusan tersebut kepada perusahaan.

Berbagai macam pandangan tentang pelaksanaan program Manajemen Syukur yang telah diungkapkan oleh pegawai dari PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya menunjukkan bahwa program Manajemen Syukur merupakan suatu program yang memiliki banyak dampak positif. Hal tersebut dibuktikan dengan berbagai macam kemanfaatan yang diberikan melalui program tersebut, baik kepada masyarakat, pegawai secara individu maupun kepada pihak perusahaan.

3. Peningkatan Kinerja Pegawai Pasca Keberadaan Program Manajemen Syukur

Program Manajemen Syukur merupakan kegiatan sosial yang dilaksanakan PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya sebagai wujud syukur atas apa yang telah dicapai selama ini. Keberadaan program ini telah mampu untuk memberikan banyak kemanfaatan, baik bagi perusahaan atau pegawainya. Salah satu bentuk kemanfaatan yang diterima oleh perusahaan adalah adanya peningkatan kinerja dari pegawai.

Peningkatan kinerja ini dapat diukur dari banyak aspek, semisal peningkatan pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan ataupun peningkatan kinerja pegawai ini dapat pula diukur melalui berbagai macam indikator kinerja pegawai. Menurut Gomes terdapat delapan indikator yang dapat digunakan sebagai alat ukur peningkatan kinerja pegawai. Delapan indikator tersebut adalah :

- a. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation* : Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
- g. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. Personal Qualities : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Ketercapaian indikator-indikator di atas merupakan suatu bukti adanya peningkatan kinerja pegawai, ketika kesemua indikator yang telah dipaparkan diatas dapat terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa kinerja yang dilakukan oleh pegawai telah mengalami peningkatan. Peningkatan kinerja pegawai ini merupakan ujung tombak keberhasilan dari suatu perusahaan.

Pada penelitian ini, peningkatan kinerja yang secara tidak langsung diakui oleh para pegawai, juga akan dianalisis dengan menggunakan delapan indikator diatas, indikator yang pertama *quantity of work* dimana indikator ini menilai tentang jumlah/kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam waktu tertentu, misalnya pada sebuah perusahaan pegawai akan diberi tugas untuk menyelesaikan pekerjaan dengan target tertentu. Keberadaan Manajemen Syukur ternyata dapat memberikan banyak kemudahan terhadap beberapa pekerjaan pegawai semisal dengan adanya Manajemen Syukur pegawai tidak perlu repot lagi untuk melaksanakan kewajiban zakat diluar atau pada lembaga yang lainnya. Kondisi tersebut menjadikan pegawai lebih fokus dalam melaksanakan pekerjaan dan sebagai akibatnya para pegawai dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan mereka.

Indikator ke dua *quality of work*, indikator ini menilai tentang kualitas pekerjaan seorang pegawai berdasarkan syarat ketentuan dan kesiapan pekerjaan yang dihasilkan tersebut. Kualitas pekerjaan dari seorang pegawai ini sangatlah penting, oleh karena itu setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dan hasilnya menjadi maksimal. Dengan adanya program Manajemen Syukur secara tidak langsung akan memberikan pengaruh yang positif kepada individu seorang pegawai, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai tersebut akan lebih sungguh-sungguh. Sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Indikator ke tiga yang empat *job knowledge*, kedua indikator ini adalah saling berkaitan, luasnya pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai akan menjadikan kinerja yang dilakukannya semakin baik. Hal ini juga dapat meningkatkan kreatifitas dari seorang pegawai. Dalam hal ini keberadaan program Manajemen Syukur dapat memenuhi indikator tersebut yaitu, keberadaan program Manajemen Syukur dapat memperluas pengetahuan para pegawai terutama yang berkaitan dengan kegiatan sosial yang kemudian akan mendorong lahirnya kreatifitas dalam pekerjaan.

Indikator selanjutnya adalah *cooperation*, maksud dari indikator ini adalah kesiapan dari para pegawai untuk bekerja sama dengan

pegawai yang lain ketika melakukan suatu pekerjaan. Dan keberadaan program Manajemen Syukur tentunya akan dapat meningkatkan hal ini, sebab program Manajemen Syukur merupakan suatu program sosial dalam skala yang cukup besar yang membutuhkan adanya kerjasama antar pegawai dalam rangka pencapaian kesuksesan program tersebut, kerja sama yang terbina antar pegawai ketika melaksanakan program Manajemen Syukur ini dapat pula berimbas pada pekerjaan-pekerjaan yang lain.

Indikator yang ke enam *dependability*, indikator ini menyangkut tentang kepribadian dari seorang pegawai, seorang pegawai dituntut untuk melaksanakan setiap pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap pegawai, sebab tanpa adanya tanggung jawab maka pekerjaan tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Berkaitan dengan keberadaan program Manajemen Syukur yang merupakan program sosial dari PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya juga dapat mendorong lahirnya tanggung jawab pada diri para pegawainya. Hal tersebut dikarenakan program Manajemen Syukur yang notabene adalah program sosial selain dapat memberikan kesempatan untuk berbagi tentunya dapat meningkatkan rasa tanggung jawab.

Indikator yang ke tujuh *initiative*, religiusitas yang meningkat karena adanya program Manajemen Syukur dapat menjadi salah satu

penyebab lahirnya semangat kerja dalam diri para pegawai. Semangat kerja yang semakin meningkat yang dimiliki oleh setiap pegawai tentunya akan menjadikan hasil pekerjaan dari pegawai juga semakin meningkat.

Indikator yang ke delapan *personal qualities*, kinerja yang baik tentunya juga harus berasal dari seorang pegawai yang memiliki integritas dan kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik akan menjadikan hasil dari setiap pekerjaan yang dilakukan menjadi semakin meningkat. Kepribadian yang baik dapat berasal dari seorang pegawai yang memiliki tingkat religiusitas yang baik. Sesuai dengan keterangan yang disampaikan oleh beberapa pegawai dari PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya salah satu penyebab tingkat religiusitas mereka menjadi meningkat adalah karena adanya program Manajemen Syukur.

Program Manajemen Syukur yang berlandaskan pada mekanisme zakat sejatinya memiliki banyak kemanfaatan, diantaranya kemanfaatan dari program ini adalah dapat meningkatkan religiusitas pegawai, dapat meningkatkan kebanggaan pada diri pegawai sebagai bagian dari PT Bank BNI Syariah Cabang Surabaya dan juga dapat meningkatkan citra perusahaan. Keberadaan program Manajemen Syukur ini mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan ketercapaian indikator kinerja pegawai.

Table Analisis Manfaat Manajemen Syukur Terhadap Indikator Kinerja Pegawai

No	Nama	Manfaat dari Manajemen Syukur	Indikator yang Tercapai							
			X,1	X,2	X,3	X,4	X,5	X,6	X,7	X,8
1	Mirza Zulkarnain	Meningkatkan religiusitas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Rachman Budaya	Meningkatkan religiusitas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Ahmad Suhary	Meningkatkan religiusitas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Dian Nurhani	Meningkatkan religiusitas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	Amanda Maurilla	Meningkatkan religiusitas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Zidni Ardhiana Firdaus	Meningkatkan kebanggaan pada diri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
7	Fitriah Herawaty	Meningkatkan citra perusahaan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	M. Muhaimin	Meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	Moh. Herman Eko Sasongko	Meningkatkan hubungan sosial	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Keterangan Indikator:

X,1 = *Quantity of work*
X,5 = *Cooperation*

X,2 = *Quality of work*
X,6 = *Dependability*

X,3 = *Job Knowledge*
X,7 = *Initiative*

X,4 = *Creativeness*
X,8 = *Personal Qualities*