BAB IV

ANALISIS PERAN *HIGH IN INTEGRITY* YANG *Ā MANAH* DAN *ISTIQĀ MAH* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN

A. Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah* pada Karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya

Penilaian sifat *ā manah* karyawan diperoleh dari menggabungkan KPI (*Key Performance Indicator*) *Ā manah* dalam dimensi pengembangan Sumber Daya Insani yaitu *high in integrity* pada teori Toto Tasmara. Karakteristik *high in integrity* dalam pengembangan SDI yaitu indikator prinsip, teliti, dan tanggung jawab. Tiga indikator tersebut akan digunakan sebagai indikator penilaian karyawan dalam penelitian ini.

Sub bab ini mendeskripsikan masing-masing responden apakah sudah memiliki *high in integrity* yang *ā manah* pada diri responden.

1. Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah* pada responden

   a. Responden 1 (Pak Oki)

   Berdasarkan hasil wawancara, orang yang bisa dipercaya (*ā manah*) menurut responden adalah sebuah sikap yang bisa dipercaya, dihormati dan bisa menghormati orang lain. Pada Tabel 4.1 terlihat bahwa responden memiliki *high in integrity* yang *ā manah*, Responden mempunyai prinsip hidup yang baik. Ketika peniliti melakukan wawancara, alasan satu-satunya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden lebih memilih bekerja di BPRS Jabal Nur karena ingin memperbaiki hidup menjadi lebih baik dengan jalan bekerja yang sesuai dengan prinsip syariah agar nafkah yang diberikan responden kepada keluarga lebih berkah dan terjamin kehalalannya. Hal ini berdasarkan dengan pernyataan responden sebagai berikut[1] :

> "ya alasan saya mau kerja di BPRS ya saya pengen perbaiki kehidupan saya apalagi saya sudah berkeluarga kan. Memang sebelum saya bekerja di BPRS saya sudah punya pekerjaan yang baik juga tapi semenjak saya mengikuta seminya ekonomi syariah yang di adakan beberapa tahun lalu di Hotel Bumi itu saya jadi meragukan keberkahan gaji yang saya hasilkan setiap bulannya".

Dalam bekerja responden termasuk karyawan yang sangat teliti dalam menjalankan pekerjaanya. Responden sangat hati-hati dalam mengambil keputusan, responden pernah mengalami stres ketika memeriksa SPT tahunan perusahaan karena responden merasa harus sangat hati-hati dan teliti dalam memeriksa laporan tersebut untuk memberikan penilaian terhadap kinerja perusahaan. Sikap tanggung jawab responden juga dibuktikan dengan responden menjalankan tugasnya sebagai manajer opersional dengan baik dan tepat waktu, responden juga selalu berusaha membimbing bawahannya agar kinerja karyawan lebih baik. Responden memenuhi 3 kriteria high in integrity yang ā manah yaitu, prinsip, teliti dan tanggung jawab.

[1]Oki Rachmawan, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.1
Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah*
Responden 1

High in Integrity yang *Ā manah*	Hasil Analisis Responden 1
Prinsip	Responden memilih bekerja di BPRS Jabal Nur Surabaya dan meninggalkan pekerjaannya di Koperasi karena responden menginginkan pekerjaan yang lebih berkah dan memakai prinsip syariah.
Teliti	Responden sangat hati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Sebagai manajer operasional, responden selalu berusaha mengambil sebuah keputusan yang bijak agar tidak ada permasalahan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Responden tidak pernah mendapatkan masalah selama bekerja.
Tanggung Jawab	Sebagai manajer operasional, Responden merasa sudah melakukan tugas yang harus dikerjakannya dengan baik dan tepat waktu.

Sumber: diolah oleh peneliti

b. Responden 2 (Pak Samsul)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa responden memahami pentingnya karakter *ā manah* dalam bekerja. Menurut responden, *ā manah* cukup penting dalam menjalankan pekerjaan di mana saja. Karena dengan seseorang yang mempunyai karakter *ā manah* dalam dirinya, lingkungan di sekelilingnya dapat percaya dengan apa yang seseorang itu lakukan. Pada saat wawancara, responden menyatakan[2]:

> "saya sejak dulu punya keinginan mau mengembangkan sistem keuangan pakai aturan islam, ya supaya penghasilan yang saya dapatkan lbih bermanfaat dan berkah juga halal haramnya terjamin gitu mbak. Sela kerja disini sih saya merasa enjoy ya, nyaman-nyaman saja dengan lingkungan kerjanya. Apalagi disini kan pakai sistem syariah jadi

[2]Samsul Hidayat, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja disini juga islami gitu mbak kayak kita sesama karyawan saling mengingatkan untuk sholat dan bersedekah".

Pada tabel 4.2 responden memilih bekerja di BPRS Jabal Nur Syariah karena responden mempunyai keinginan mengembangkan syariah dalam sistem keuangan. Berdasarkan wawancara dengan responden, responden sangat *enjoy* dan nyaman bekerja di BPRS karena lingkungan kerjanya yang islami membawa ketenangan jiwa dan responden tidak pernah berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya di BPRS Jabal Nur ini. Menurut peneliti, responden kedua mempunyai prinsip hidup yang baik dalam bekerja.

Tabel 4.2

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah*

Responden Kedua

High in Integrity* yang *Ā manah	**Hasil Analisis Responden 2**
Prinsip	Bekerja di BPR yang bebasis islami merupakan keinginan responden sejak dulu. Responden mempunyai tujuan untuk mengembangkan syariah dalam keuangan.
Teliti	Responden beberapa kali mendapatkan teguran dari pimpinan karena responden kurang memonitoring alokasi dana nasabah pembiayaan.
Tanggung Jawab	Sebagai AO (*Account Officer*), responden merasa sudah melaksanakan fungsinya sebagai AO.

Sumber : data diolah oleh peneliti

Sebagai AO, responden merasa sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai *Account Officer*. Akan tetapi responden kurang hati-hati dalam memonitoring alokasi dana perusahaan pada nasabah pembiayaan. hal ini yang membuat responden sering mendapat teguran dari pimpinan. Responden memenuhi 2 kriteria *high in integrity* yang *ā manah* yaitu, prinsip dan tanggung jawab.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Responden 3 (Ibu Winda)

Berdasarkan hasil wawancara, responden cukup mengetahui tentang sifat yang *ā manah* yaitu seorang yang *ā manah* adalah seseorang yang dapat dihargai oleh orang lain karena sifatnya yang dapat dipercaya. Menurut responden, seorang karyawan lembaga keuangan harus mempunyai sifat *ā manah* karena tugasnya melayani masyarakat dan mengelola dana masyarakat. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yang menyatakan[3]:

> "menurut saya *ā manah* itu seseorang yang bisa diharga orang lain karena dia punya sifat yang bisa dipercaya. Menurut saya ya mbak, seorang pegawai lembaga keuangan seperti saya harus memiliki sifat *ā manah* soalnya kita ini melayani masyarakat juga mengelola uang mereka makanya itu karus punya rasa tanggung jawab dan bisa dipercaya".

Pada tabel 4.3, responden memilih bekerja di BPRS Jabal Nur Surabaya karena responden menginginkan pengalam baru dalam dunia kerja. Menurut responden, bekerja di BPR syariah dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab yang baik terhadap hukum islam, akan tetapi bagi responden tidak menutup kemungkinan jika ada penawaran pekerjaan yang memberikan *income* lebih baik, responden akan berfikir realistis untuk lebih memilih pekerjaan tersebut.

Sebagai AO, responden merasa sudah sangat baik menjalankan tugas dan kewajibannya. Responden tidak pernah mendapatkan masalah yang berarti dalam pekerjaannya. Responden memenuhi 2 kriteria *high in integrity* yang *ā manah*, yaitu teliti dan tanggung jawab.

[3]Arie Winda, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah*

Responden Ketiga

High in Integrity yang *Ā manah*	Hasil Analisis Responden 3
Prinsip	Responden menginginkan pengalaman baru dalam bekerja. Oleh karena itu, responden memilih bekerja di BPR yang memakai sistem syariah.
Teliti	Selama bekerja, responden tidak pernah mendapatkan teguran dari pimpinan.
Tanggung Jawab	Sebagai AO, responden merasa cukup melaksanakan fungsinya sebagai AO.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Responden 4 (Ibu Anna)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, dapat diketahui bahwa responden memahami pentingnya karakter *ā manah* dalam bekerja. Menurut responden, sifat atau karakter *ā manah* adalah tanggung jawab atau tugas yang segera dan harus dikerjakan. Seseorang yang *ā manah*akan cepat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu, produktivitas kerja akan meningkat dengan sendirinya.

Pada tabel 4.4 yang diperoleh dari hasil wawancara, responden mempunyai prinsip yang baik dalam bekerja, responden mempunyai cita-cita untuk bekerja di lembaga keuangan yang berbasis syariah. Responden sangat nyaman bekerja di BPRS Jabal Nur Surabaya karena responden tidak akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyiakan kesempatannya bisa bekerja di lembaga keuangan yang sudah menjadi keinginannya sejak dulu.

Tabel 4.4

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah*

Responden Keempat

High in Integrity* yang *Ā manah	**Hasil Analisis Responden 4**
Prinsip	Responden mempunyai keinginan dan ketertarikan yang sangat kuat untuk bekerja di lembaga keuangan yang memakai sistem syariah.
Teliti	Selama bekerja, responden tidak pernah mendapatkan teguran dari pimpinan. Kesulitan yang dihadapi responden karena pelajaran kuliah dengan praktek langsung memiliki perbedaan, tetapi responden selalu melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga tidak pernah mendapatkan teguran dari pimpinannya.
Tanggung Jawab	Sebagai *teller*, responden telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Selama bekerja sebagai *teller*, responden belum pernah mendapatkan teguran dari pimpinan. Kesulitan yang dihadapi oleh responden karena pengalamannya selama kuliah sangat berbeda prakteknya dengan bekerja secara langsung, tetapi responden selalu ingin belajar dan meningkatkan kinerjanya. Pernyataan ini seseuai dengan hasi wawancara bersama responden sebagai berikut[4] :

> "saya belum pernah dapat teguran dari pimpinan saya, mbak. Soalnya saya sangat hati-hati dan teliti saat kerja apalagi saya kan seorang teller.

[4]Anna, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> Mungkin kesulitan yang saya dapet selama bekerja disini itu karena pengalaman pas kuliah samasudah kerja itu beda, mungkin itu aja mbak".

Hal ini membuktikan bahwa responden mempunyai indikator teliti dalam bekerja. Sebagai seorang *teller*, responden telah melaksanakan tugasnya sebagai *teller* dengan baik. Responden dapat memenuhi 3 kriteria *high in integrity* yang *ā manah* yaitu prinsip, teliti, dan tanggung jawab.

e. Responden 5 (Ibu Nura)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, pengertian *ā manah* menurut responden adalah sebagai berikut[5] :

> "menurut saya sifat yang *ā manah* itu sifat yang terpuji karena kepercayaan itu harus dipegang dalam diri kita supaya tidak terjadi kecurangan mbak. Kalau seorang karyawan punya sifat *ā manah* tugasnya sebagai karyawan akan dia selesaikan dengan sangat baik. Itu sih menurut saya mbak kalau *ā manah*".

Menrut responden, seorang karyawan yang mempunyai sifat *ā manah* dalam bekerja dapat menjaga tanggung jawab dengan sangat baik dan menurut responden sifat ā manah merupakan sifat yang terpuji. Seseorang yang bisa dipegang kepercayaannya, tidak akan melakukan kecurangan.

Berdasarkan pada tabel 4.5 yang diperoleh dari hasil wawancara, responden sudah memiliki keinginan sejak menyelesaikan kuliah untuk bekerja di lembaga keuangan syariah. Responden yakin dengan bekerja di lembaga keuangan yang memakai sistem syariah, penghasilan dan kehidupannya lebih terjamin kehalalannya dan manfaatnya. Selama bekerja responden sangat teliti dalam mengerjakan tugasnya karena itu responden

[5]Nura Sri taurisia, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tidak pernah mendapatkan teguran dari pimpinannya. Dala hal tanggung jawab, responden berusaha bekerja sesuai prosedur dengan *job description*. Responden dapat memenuhi 3 kriteria *high in integrity* yang *ā manah* yaitu prinsip, teliti, dan tanggung jawab.

Tabel 4.5

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Ā manah*

Responden Kelima

High in Integrity* yang *Ā manah	**Hasil Analisis Responden 5**
Prinsip	Sejak menyelesaikan kuliahnya, responden mempunyai tujuan untuk bekerja di BPR yang berbasis syariah.
Teliti	Selama bekerja, responden tidak pernah mendapatkan teguran dari pimpinan. Hanya saja ada beberapa hambatan yang dialami responden selama bekerja.
Tanggung Jawab	Responden berusaha untuk bekerja sesuai dengan *job description* yang ada, tetapi karena masih baru tentunya masih banyak kesalahan yang dilakukan oleh responden dalam bekerja.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

2. Intepretasi *High in Integrity* yang *Ā manah* pada Karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya

Ā manah artinya dapat dipercaya. Orang yang dapat dipercaya disebut *al-amin*, tentu bukan suatu kebetulan bahwa ibunda Nabi Muhammad saw. bernama Aminah. Aminah artinya wanita yang dapat dipercaya.[6] *Ā manah* merupakan karakter utama seoarang pelaku kerja dan semua umat manusia.

[6] Ahda Bina, *Dahsyatnya 4 Sifat Nabi Sidik-Fathanah-Ā manah-Tablig* (Surakarta: Sajada Penerbit, 2013), 199

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sifat *ā manah* menduduki posisi yang paling penting dalam dunia ekonomi. Tanpa adanya sikap yang *ā manah*, perjalanan dan kehidupan pemasaran pasti akan mengalami kegagalan dan kehancuran .Dengan demikian setiap pelaku pemasaran mestilah menjadi orang yang professional dan bertanggung jawab sehingga ia dipercaya oleh masyarakat dan seluruh nasabah. *Ā manah* mempunyai arti bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. *Ā manah* ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan berbuat yang terbaik dalam segala hal. Sifat *ā manah* harus dimiliki setiap mukmin, apalagi yang mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.[7]

Ā manah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab dan kredibel. *Ā manah* juga bisa bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan.[8]Sifat *ā manah* akan membentuk kredibilitas yang tinggi dan sikap penuh tanggung jawab pada setiap individu muslim. Integritas seseorang akan terbentuk dari sejauh mana orang tersebut dapat memelihara *ā manah* yang diberikan kepadanya. Nilai dasar *ā manah* adalah terpercaya, bisa memegang *ā manah*, tidak mau menyeleweng, selalu mempertahankan prinsip berdiri di atas kebenaran, bertanggung jawab, transparan, tepat waktu dan memberikan yang terbaik.[9]

---

[7] Didin Hafidhudin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 38.
[8] Kartajaya, Herman dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing* (Bandung: Mizan Media Utama,2006) 125.
[9] Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: Al-Fabeta,2009), 55.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pembahasan ini, penilaian sifat *ā manah* karyawan diperoleh dari menggabungkan KPI (*Key Performance Indicator*) *Ā manah* dalam dimensi pengembangan Sumber Daya Insani yaitu *high in integrity* pada teori Toto Tasmara. Karakteristik *high in integrity* dalam pengembangan SDI yaitu indikator prinsip, teliti, dan tanggung jawab. Tiga indikator tersebut akan digunakan sebagai indikator penilaian karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
***High in Integrity* yang *Ā manah* pada Karyawan**
BPRS Jabal Nur Surabaya

No.	Nama	*High in Integrity* yang *Ā manah*
1.	Responden 1	Memenuhi 3 kriteria
2.	Responden 2	Memenuhi 2 kriteria
3.	Responden 3	Memenuhi 2 kriteria
4.	Responden 4	Memenuhi 3 kriteria
5.	Responden 5	Memenuhi 3 kriteria

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh data pada tabel 4.6 semua responden telah memenuhi *high in integrity* yang *ā manah*. Indikator *high in integrity* yang *ā manah* terdiri dari prinsip, teliti, dan tanggung jawab. Ada 3 orang karyawan yang memenuhi semua indikator atau kriteria penilaian *high in integrity* yang *ā manah*. Dan ada 2 orang karyawan yang hanya memenuhi 2 indikator *high in integrity* yang *ā manah*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di BPRS Jabal Nur Surabaya, karyawan-karyawan di BPRS Jabal Nur sudah memiliki *high in integrity* yang *ā manah* dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan pimpinan BPRS Jabal Nur Surabaya yang menyatakan[10]:

> "Semua karyawan-karyawan disini menurut saya sudah mempunyai integritas yang ā manah. Saya belum pernah menemukan masalah yang

[10]Doni Priyayasa, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berkaitan dengan kejujuran dan tanggung jawab mereka selama bekerja disini. Meunurut saya hamper semua karyawan di kantor bekerja dengan hati-hati dan sepenuh hati".

B. Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah* pada Karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya

Istiqā mah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Orang dan perusahaan yang *istiqā mah* dalam kebaikan akan mendapat ketenangan dan sekaligus mendapat solusi dan jalan keluar dari segala persoalan yang ada.Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat peraturan, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Sub bab ini mendeskripsikan masing-masing responden apakah sudah memiliki *high in integrity* yang *istiqā mah* pada karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya.

1. Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah* pada responden

   a. Responden 1 (Pak Oki)

   Berdasarkan hasil wawancara, orang yang *istiqā mah* menurut responden adalah seseorang yang mempunyai perencanaan yang baik yang dibuat dan dipersiapkan untuk tindakan terus menerus. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden sebagai berikut[11]:

   "menurut saya orang yang *istiqā mah* itu orang yang mempunyai kebiasaan yang baik yang dilakukan secara berulang atau kontinu setiap hari. Tapi menurut saya *istiqā mah* itu sendiri bukan hanya kontinuitas

[11]Oki Rachmawan, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ya, tapi juga seseorang yang punnya atau membuat plan yang baik yang dia siapkan untuk tindakan yang kontinu itu".

Pada tabel 4.7 terlihat bahwa responden memiliki *high in integrity* yang *istiqā mah* dalam bekerja. Semangat kerja responden sangat baik terlihat karena responden selalu masuk kantor dan jarang izin tidak bekerja, responden hanya ingin izin bekerja apabila ada keadaan yang benar-benar mendesak.

Tabel 4.7

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah*

Responden Pertama

High in Integrity* yang *Istiqā mah	**Hasil Analisis Responden 1**
Semangat	Responden selalu masuk kantor dan jarang izin tidak bekerja apabila tidak ada kepentingan yang mendesak
Ketaatan	Responden merasa sudah bekerja sesuai dengan aturan perusahaan. Responden belum pernah menerima teguran dan selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya.
Disiplin	Responden mempunyai sikap disiplin yang baik. Responden selalu berusaha shalat tepat waktu.
Kontinuitas	Dari hasil analisis ketaatan, semangat dan disiplin responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai sikap kontinuitas yang baik yaitu responden jarang tidak masuk kantor, melakukan pekerjaannya dengan baik dan melaksanakan shalat tepat waktu

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada saat wawancara, responden mengatakan selalu menjaga pola hidupnya agar selalu sehat dan dapat menjalankan semua aktivitas pekerjaannya dengan baik. Ketaatan dalam bekerja ditunjukkan responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan tugas manajemen operasional, menurut responden menaati semua aturann dan tugas yang diberikan akan menunjang prestasi kerjanya selama di perusahaan. Responden juga mempunya disiplin hisup yang baik terbukti responden tidak pernah meninggalkan sholat lima waktu dan dalam melakukannya selalu tepat waktu. Sikap kontinuitas pada diri responden jelas terlihat dari indikator semangat kerja, disiplian dan ketaatan responden selalu berusaha menjaga kebiasaannya yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Responden dapat memenuhi 4 kriteria *high in integrity* yang *istiqā mah* yaitu, semangat, ketaatan, disiplin dan kontinuitas.

b. Responden 2 (Pak Samsul)

Berdasarkan hasil wawancara, responden mengetahui apa itu *istiqā mah* dalam bekerja. Menurut responden, *istiqā mah* diartikan sebagai tindakan yang dilakukan terus menerus dan berkesinambungan. Dalam tabel 4.8 responden mempunyai semangat kerja yang baik, responden jarang tidak masuk kerja apabila tidak ada hal yang mendesak untuk membuatnya tidak masuk kerja.

Tabel 4.8

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah*

Responden Kedua

High in Integrity* yang *Istiqā mah	**Hasil Analisis Responden 2**
Semangat	Responden jarang tidak masuk kerja apabila tidak ada kebutuhan yang mendesak.
Ketaatan	Responden merasa sudah melakukan pekerjaanya sesuai dengan *job description* perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin	Dalam hal ibadah, responden selalu melaksanakan shalat 5 waktu. Akan tetapi, dalam menjalankannya responden masih sering menunda waktu shalat.
Kontinuitas	Dari hasil analisis ketaatan, semangat dan disiplin responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai sikap kontinuitas yang baik yaitu responden jarang tidak masuk kantor, melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description* dan melaksanakan shalat lima waktu dalam kesehariannya.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dalam hal ketaatan pada tugasnya sebagai AO, responden merasa sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Disiplin ibadah responden, kurang baik. Dalam kesehariannya responden melakukan shalat lima waktu. Akan tetapi, responden masih sering menunda waktu shalat. Dalam hal kontinuitas dapat dilihat dari responden selalu berusaha masuk kerja dan menjalankan sholat lima waktu dalam kesehariannya walaupun masih sering menunda waktu shalat. Responden memenuhi 3 kriteria *high in integrity* yang *istiqā mah* yaitu semangat, ketaatan dan kontinuitas. Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yang menyatakan[12] :

> "saya selalu berusaha masuk kerja setiap hari, tidak pernah bolos atau izin kerja kecuali kalau memang ada keperluan yang nggak bisa saya tinggal. Kalau sholat sih saya sholat lima waktu nggak pernah saya tinggal tapi ya gitu mbak masih suka nunda waktu sholat nggak tepat waktu. Kalau untuk pekerjaan saya, saya sudah menjalankannya sesuai *job description* perusahaan mbak. Sejauh ini belum ada kesulitan selama bekerja".

c. Responden 3 (Ibu Winda)

Berdasarkan hasil wawancara, responden mengetahui apa itu *istiqā mah* dalam bekerja. Menurut responden, *istiqā mah* adalah mengerjakan sesuatu

[12]Samsul Hidayat, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuai dengan ketentuan. Dalam tabel 4.9 responden memiliki kemampuan dan semangat kerja yang baik. Responden selalu rutin untuk dievaluasi oleh pimpinannya agar mutu kerjanya meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan responden yang menyatakan[13]:

> "*istiqā mah* itu menurut saya seseorang yang mengerjakan sesuatu sesuai dengan ketentuan atau aturan ya. Kalau sudah ikut aturan pasti pekerjaannya baik terus tiap hari. Kalau masalah absen, saya jarang gak masuk soalnya memang jarang ada hal yang mendesak. Tapi saya pernah izin pas anak saya sakit dan ban bocor mbak. Kalau lembur, hampir nggak pernah sih mbak soalnya pekerjaan saya bisa berhubungan langsung dengan nasabah diluar jam kerja".

Dalam hal ketaatan tugasnya sebagai AO, responden merasa sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Dalam kesehariannya, responden masih kurang baik dalam melakkukan shalat lima waktu. Responden jarang melakukan shalat. Dalam hal kontinuitas bekerja dapat dilihat responden selalu berusaha masuk kerja dengan tepat waktu, tetapi dalan hal ibadah responden jarang melaksanakan kewajibannya sebagai seorang muslim. Responden memenuhi 3 kriteria *high in integrity* yang *istiqā mah* yaitu semangat, ketaatan dan kontinuitas.

Tabel 4.9

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah*

Responden Ketiga

High in Integrity* yang *Istiqā mah	**Hasil Analisis Responden 3**
Semangat	Responden pernah telat datang ke kantor, tetapi itu karena anaknya sakit ataupun ban bocor. Responden berusaha agar tidak terlambat masuk kantor. Responden jarang melakukan lembur karena bisa berhubungan langsung dengan

[13] Arie Winda, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	nasabah diluar jam kerja.
Ketaatan	Responden merasa sudah melakukan pekerjaanya sesuai dengan *job description* perusahaan.
Disiplin	Responden tidak pernah mengalami kesulitan shalat dari direksi. Tetapi responden mengaku jarang melaksanakan shalat. Responden tidak mau menjelaskan dengan rinci apakah alasan responden tidak melaksanakan shalat.
Kontinuitas	Dari hasil analisis ketaatan, semangat dan disiplin responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai sikap kontinuitas yang cukup baik yaitu responden jarang tidak masuk kantor dan berusaha agar tidak terlambat, melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Akan tetapi, responden tidak mempunyai disiplin ibadah.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

d. Responden 4 (Ibu Anna)

Berdasarkan hasil wawancara, responden mengetahui apa itu *istiqā mah* dalam bekerja. Menurut responden, *istiqā mah* adalah menjaga komitmen untuk selalu terarah dan sesuai dengan ketentuan. Dalam tabel 4.10 responden memiliki kemampuan dan semangat kerja yang sangat tinggi. Responden mempunyai keinginan untuk membanggakan orang tuanya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan responden yang menyatakan[14]:

> "menurut saya *istiqā mah* itu bisa jaga komitmen supaya selalu terarah tapi juga harus sesuai ketentuan atau aturan ya mbak. Motivasi saya saat kerja ini itu orang tua saya mbak, saya kepingin sekali membanggakan orang tua yang sudah ngasi saya biaya buat kuliah. Saya jarang mbak izin ngantor, eman ya kalo nggak masuk kerja soalnya kan absen kita juga bakal dinilai buat prestasi kerja juga".

[14]Anna, *Wawancara*, Surabaya 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ketaatan tugasnya sebagai *teller*, responden merasa sudah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan *job description*. Dalam disiplin kesehariannya, responden mempunyai disiplin ibadah yang sangat baik. Dengan tiga indikator istiqā mah yaitu semangat, ketaatan, dan disiplin yang sangat baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan responden yang menyatakan[15] :

> "sebagai*teller*, saya merasa sudah mematuhi *job description* perusahaan mbak. Saya juga kerja dengan baik menurut saya ya. Saya sudah berhijab dari SMA jadi keseharian saya, saya juga berhijab ya mbak kalau buka jilbab gitu rasanya gak enak. Saya sholat lima wakttu nggak pernah saya tinggalkan, Alhamdulillah juga tepat waktu insya Allah".

Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai indikator kontinuitas dengan sangat baik pula. Responden memenuhi 4 kriteria *high in integrity* yang *istiqā mah* yaitu semangat, ketaatan, disiplin dan kontinuitas.

Tabel 4.10

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah*

Responden Keempat

High in Integrity* yang *Istiqā mah	**Hasil Analisis Responden 4**
Semangat	Yang membuat responden semangat dalam bekerja adalah orang tua. Responden ingin menunjukkan kepada orang tuanya bahwa selama ini orang tua responden tidak sia-sia telah menyekolahkan responden. Responden jarang izin bekerja apabila tidak ada kebutuhan yang mendesak.
Ketaatan	Responden merasa telah melakukan pekerjaanya sesuai dengan *job description* perusahaan dengan baik.
Disiplin	Responden menggunakan jilbab di kantor dan kehidupan sehari-hari. Responden selalu mengikuti doa pagi yang dilakukan karyawan secara bersama-sama. Responden tidak

[15]Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	pernah meninggalkan sholat lima waktu dan mengerjakannnya dengan tepat waktu.
Kontinuitas	Dari hasil analisis ketaatan, semangat dan disiplin responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai sikap kontinuitas yang sangat baik. Responden jarang izin masuk kerja. Responden telah melakukan pekerjaannya sehari-hari sesuai dengan aturan perusahaan. Responden mempunyai disiplin ibadah yang sangat baik dalam kesehariannya.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

e. Responden 5 (Ibu Nura)

Berdasarkan hasil wawancara, responden mengetahui apa itu *istiqā mah* dalam bekerja. Menurut responden, *istiqā mah* adalah sifat yang berhubungan dengan kepribadian diri yang teguh, tidak mudah goyah, dan tetap dijalan atau menjalani apa yang diyakini. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan responden yang menyatakan[16] :

> "*istiqā mah* itu sifat yang berhubungan dengan pribadi sesorang yang nggak mudah goyah, teguh pendirian dan dia selalu melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dia yakin, mbak".

Dalam tabel 4.11, responden memiliki semangat kerja yang baik. Responden selalu berusaha masuk kerja tepat waktu dan jarang izin bekerja kecuali dalam keadaan yang mendesak.

Tabel 4.11

Analisis Peran *High in Integrity* yang *Istiqā mah*

Responden Kelima

High in Integrity* yang *Istiqā mah	**Hasil Analisis Responden 5**
Semangat	Meskipun masih karyawan kontrak, responden selalu berusaha bekerja dengan baik. Selama bekerja responden jarang datang terlambat ke kantor. Kalau datang terlambat

[16]Nura, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	biasanya responden ada urusan keluarga yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Yang membuat responden semangat dalam bekerja adalah bertemu dengan teman-teman di kantor.
Ketaatan	Responden berusaha untuk bekerja sesuai dengan *job description* perusahaan.
Disiplin	Responden bekerjanya di lapangan dan di kantor, sehingga untuk masalah melaksanakan ibadah shalat sesempatnya responden untk menjalankannya. Responden jarang meninggalkan waktu sholat.
Kontinuitas	Dari hasil analisis ketaatan, semangat dan disiplin responden, dapat ditarik kesimpulan bahwa responden mempunyai sikap kontinuitas yang sangat baik. Responden jarang izin masuk kerja. Responden telah melakukan pekerjaannya sehari-hari sesuai dengan aturan perusahaan. Responden mempunyai disiplin ibadah yang sangat baik dalam kesehariannya.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dalam hal ketaatan bekerjanya, responden selalu nejalankan pekerjaannya sesuai dengan *job description* yang ada. Disiplin ibadah responden juga cukup bai, responden jarang meninggalkan sholat lima waktu walaupun responden bekerjanya di lapangan dan di kantor. Dengan begitu, indikator kontinuitas juga dipenuhi oleh responden karena responden mempunyai semangat kerja yang baik, ketaatan kerja yang baik dan disiplin ibadah dengan baik. Responden dapat memenuhi 4 kriteria *high in integrity* yang *istiqā mah* yaitu semangat, ketaatan, disiplin dan kontinuitas.

2. Intepretasi *High in Integrity* yang *Istiqā mah* Para Karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya

Istiqā mah diterjemahkan sebagai bentuk kualitas batin yang melahirkan sikap konsistensi (taat azas) dan teguh pendirian untuk menegakkan dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membentuk sesuatu menuju pada kesempurnaan atau kondisi yang lebih baik, sebagaimana *taqwim* merujuk pula pada bentuk yang sempurna (*qiwam*). Firman Allah Swt. :

لَقَدْ خَلَقْنَا آلإِنْسَنَ فِى أَحْسَنِ تَقْوِ يْمٍ

Artinya: Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (Surat at-Tin ayat 4).[17]

Berdasarkan ayat diatas, manusia sebagai makhluk yang paling sempurna dengan bersikap *istiqā mah* menunjukkan kekuatan iman yang merasuki seluruh jiwa, sehingga tidak mudah goncang atau cepat menyerah pada tantangan atau tekanan.[18]

Manusia yang memiliki jiwa *istiqā mah* adalah tipe manusia yang merasakan ketenangan luar biasa (iman, aman, *mutmainnah*) walau penampakannya di luar bagaikan seorang yang gelisah. Merasa tentram karena apa yang dilakukan merupakan rangkaian ibadah sebagai bukti *mahabah* cinta. *Istiqā mah* bukan berarti sebuah sikap yang tidak mau adanya perubahan, namun sebuah kondisi yang konsisten menuju arah yang diyakini dengan tetap terbuka terhadap gagasan inovatif yang akan menunjang atau memberikan kontribusi positif untuk pencapaian tujuannya. Sikap *istiqā mah* hanya mungkin merasuki jiwa seseorang bila mempunyai tujuan atau ada sesuatu yang ingin dicapai.

[17]Departemen Agama Republik Indonesia, al Qur'an dan Terjemahannya (Bandung: Diponegoro, 2008), 597.
[18] Ibid., 203-205.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Istiqā mah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Orang dan perusahaan yang *istiqā mah* dalam kebaikan akan mendapat ketenangan dan sekaligus mendapat solusi dan jalan keluar dari segala persoalan yang ada.Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten yaitu kemampuan untuk bersikap taat peraturan, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.

Dalam pembahasan ini, penilaian sifat *istiqā mah* karyawan diperoleh dari menggabungkan KPI (*Key Performance Indicator*) *istiqā mah* dalam dimensi pengembangan Sumber Daya Insani yaitu high in integrity pada teori Toto Tasmara. Karakteristik high in integrity dalam pengembangan SDI memiliki kesamaan dengan indikator semangat, ketaatan, disiplin, dan kontinuitas. Empat indikator tersebut akan digunakan sebagai indikator penilaian karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
High in Integrity yang *Istiqā mah* pada Karyawan
BPRS Jabal Nur Surabaya

No.	Nama	*High in Integrity* yang *Istiqā mah*
1.	Responden 1	Memenuhi 4 kriteria
2.	Responden 2	Memenuhi 3 kriteria
3.	Responden 3	Memenuhi 3 kriteria
4.	Responden 4	Memenuhi 4 kriteria
5.	Responden 5	Memenuhi 4 kriteria

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh data pada tabel 4.20 semua responden telah memenuhi *high in integrity* yang *istiqā mah*. Indikator *high in integrity* yang *istiqā mah* terdiri dari semangat, ketaatan, disiplin, dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kontinuitas. Ada 3 orang karyawan yang memenuhi semua indikator atau kriteria penilaian *high in integrity* yang *istiqā mah*. Dan ada 2 orang karyawan yang hanya memenuhi 3 indikator *high in integrity* yang *istiqā mah*. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan di BPRS Jabal Nur Surabaya, karyawan-karyawan di BPRS Jabal Nur sudah memiliki *high in integrity* yang *istiqā mah* dalam bekerja.

C. Analisis Peran High in Integrity yang Āmanah dan Istiqā mah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

1. Analisis Produktivitas pada Responden

Sub bab ini mendeskripsikan masing-masing responden apakah sudah memiliki produktivitas dalam diri mereka. Dalam pembahasan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan atas teori Sutrisno yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.[19] untuk mengukur produktivitas dalam penelitian ini yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Berikut ini adalah analisis produktivitas pada 5 responden:

a. Responden 1 (Pak Oki)

[19] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara, produktivitas menurut responden adalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut responden, sikap *ā manah* dan *istiqā mah* sangat berhubungan dengan produktivitas karena karyawan yang mempunyai sikap ā manah dan istiqā mah akan lebih bisa meminimalisir masalah kerja yang dihadapi. Hal ini berdasarkan dengan hasil wawancara dengan responden, sebagai berikut[20] :

> "Menurut saya, sifat *ā manah* dan *istiqā mah* sangat berhubungan dengan tingkat produktivitas karyawan ya. Karena percuma saja kalau karyawan punya produktivitas kerja yang bagus tapi tidak punya sifat *ā manah* dan *istiqā mah*, bisa-bisa nanti akan terjadi kecurangan dan hal buruk lainnya".

Tabel 4.13

Analisis Produktivitas Responden 1

Indikator Produktivitas	Hasil Analisis Responden 1
Kemampuan	Responden selalu berusaha menyelesaikan target pekerjaan dari pimpinan tepat waktu.
Mutu	a. Responden memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya saat ini yaitu lulusan S1 ekonomi manajemen. b. Responden selalu inisiatif dalam menyelesaikan kesulitan kerja yang dihadapi.
Meningkatkan hasil yang dicapai	Responden memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinannya dan seering berdiskusi mengenai kesulitan dalam bekerja.
Pengembangan diri	Responden selalu memiliki semangat kerja dan belajar untuk mengembangkan diri dengan mempelaajari pajak meskipun itu bukan kewajiban.

[20]Oki Rachmawan, *Wawancara*, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Efisiensi	Responden berusaha menyelesaikan tugas dengan efisien.

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil wawancara pada Tabel 4.13 terlihat bahwa responden produktif dalam bekerja. Responden berusaha agar dapat menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu. Responden selalu masuk kerja. Semangat belajar responden tinggi. Responden memiliki hubungan yang baik dengan atasannya untuk diajak berdiskusi dan responden berusaha menyelesaikan tugasnya dengan efisien. Responden adalah karyawan yang produktif karena ke-5 indikator produktivitas dapat terpenuhi yaitu kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, dan efisiensi.

b. Responden 2 (Pak Samsul)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat diketahui bahwa responden memiliki karakter yang produktif. Produktivitas menurut responden adalah keahlian, kecerdasan, dan lebih unggul dari yang lainnya. Pengaruh sikap *ā manah* dan *istiqā mah* terhadap produktivitas sangat besar bagi responden, karena produktivitas yang baik harus mempunyai sikap *ā manah* dan *istiqā mah*.

Tabel 4.14

Analisis Produktivitas Responden Kedua

Indikator Produktivitas	Hasil Analisis Responden 2
Kemampuan	Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya di bagian AO dan marketing responden memiliki 1 rekan kerja dibidang yang sama. Sehingga responden membagi tugas dengan rekan kerjanya tersebut agar pekerjaannya dapat diselesaikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	dengan baik. Responden selalu membuat rencana kerja agar jelas apa yang harus dilakukan
Mutu	Evaluasi yang dilakukan pimpinan terhadap responden dijadikan responden sebagai pengingat bahwa responden harus bekerja lebih baik lagi.
Meningkatkan hasil yang dicapai	Responden memiliki hubungan yang baik dengan teman sekantor maupun dengan pimpinan untuk diajak berdiskusi mengenai pekerjaan.
Pengembangan diri	Responden selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang diadakan pihak kantor dan pihak luar agar mutu kerjanya semaakin baik.
Efisiensi	Responden selalu bekerja dengan efisien dan sesuai dengan *job description* yang ada.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.14 terlihat bahwa responden memiliki sikap kerja yang baik dengan selalu membuat rencana kerja. Responden selalu mendengarkan evaluasi dari pimpinan untuk meningkatkan mutu kerjanya. Responden memiliki hubungan yang baik dengan pimpinannya untuk diajak berdiskusi. Responden selalu mengikuti pelatihan agar dirinya berkembang dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. Berikut ini adalah hasil wawancara tentang indikator produktivitas dengan responden[21] :

> "Saya punya satu rekan kerja di AO jadi saya membagi tugas dengan dia biar semua pekerjaan selesai. Sebelum menghadapi klien saya selalu bikin plan dulu mbak biar jelas. Kalau ada evaluasi kerja selalu saya dengarkan dengan baik ya sebagai *reminder*. Dengan teman kantor atau pimpinan selama ini akur-akur saja. Saya sering ikut seminar yg di adakan di dalam atau di luar kantor. Kalau untuk pekerjaan, insya Allah saya sudah menjalankan sesuai *job description*".

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa responden merupakan karyawan yang produktif karena 5 indikator produktivitas dapat

[21]Samsul Hidayat, *Wawancara,* Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terpenuhi yaitu kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, dan efisiensi.

c. Responden 3 (Ibu Winda)

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan responden yang berhubungan dengan kemampuan dan mutu kerja responden[22] :

> "Alhamdulillah sampai sekarang insya Allah saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan yang tertulis di *job description* perusahaan sebagai AO. Sejauh ini saya belum mengalami kesulitan apa-apa selama menjadi AO. Ya mungkin Karena saya mengerti ya mbak apa tugas dan kewajiban saya. Pimpinan sih selalu ngasi evaluasi kinerja sebulann sekali".

Berdasarkan pada tabel 4.15, responden selalu rutin untuk dievaluasi oleh pimpinannya agar mutu kerjanya meningkat. Responden tidak mau memberikan komentar mengenai pimpinannya.

Tabel 4.15

Analisis Produktivitas Responden Ketiga

Indikator Produktivitas	Hasil Analisis Responden 3
Kemampuan	Responden bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban jabatannya.
Mutu	Untuk meningkatkan kinerja responden ada evaluasi setiap 1 bulan sekali yang dilakukan oleh pimpinan.
Meningkatkan hasil yang dicapai	Responden tidak mau bercerita banyak mengenai pimpinannya untuk menghindari kesalahpahaman.
Pengembangan diri	Responden mengakui bahwa dirinya malas untuk belajar. Tetapi responden pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan pada saat awal responden bekerja.
Efisiensi	Responden bekerjanya berhubunngan dengan

[22]Winda, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	nasabah sehingga responden membatasi jam kerjanya, sehingga apabila jam kantor sudah berakhir hubungan responden dengan nasabah juga berakhir pada saat itu. Responden juga selalu melakukan pendekatan dengan nasabah.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berikut ini hasil wawancara dengan responden dalam hal indikator meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, dan efisiensi yang merupakan indikator produktivitas[23]

> "kalau untuk mempelajari lagi tentang *accounting* atau apapun yang berhubungan dengan perbankan saya belum ada kemauan mbak masih males mbak. Tapi saya sering mengikuti pelatihan ekonomi kok mbak. Kalau pendapat tentang pimpinan saya nggak mau banyak komentar mbak. Kalau dengan nasabah saya selalu menjaga hubungan baik ya saya hanya bisa ketemu nasabah pada saat jam kantor saja mbak".

Meskipun malas belajar, tetapi responden tetap mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor pada awal bekerja untuk mengembangkan dirinya. Dan responden sudah melakukan efisiensi dalam pekerjaannya. Sehingga produktivitas responden cukup karena hanya 3 indikator produktivitas yang terpenuhi yaitu kemampuan, mutu, dan efisiensi.

d. Responden 4 (Ibu Anna)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, produktivitas adalah perihal kinerja yang baik untuk menghasilkan dan meningkatkan hal yang baik untuk perusahaan. Menurut responden, sifat *ā manah* dan *istiqā mah* jika diterapkan dan dilaksanakan sesuai aturan yang ada akan memberikan

[23]Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu hal yang baik dam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan responden sebagai berikut[24]:

> "Menurut saya, produktivitas itu usaha kita buat kerja dengan baik supaya hasil kerjanya baik dan bisa meningkatkan sesuatu yang baik untuk perusahaan. Kalau ditambah lagi dengan sifat *ā manah* dan *istiqā mah* bisa meningkatkan produktivitas kerja juga tentu".

Berdasarkan pada tabel 4.16, responden memiliki kemampuan kerja yang baik karena responden jarang bicara dan fokus terhadap pekerjaannya. Responden memiliki mutu kerja yang baik karena ilmu yang dipelajari saat kuliah sesuai dengan pekerjaannya saat ini. Hubungan responden dengan atasannya baik dan selalu bermusyawarah dalam mengambil keputusan. Responden meningkatkan pengembangan diri degan mengikuti berbagai macam pelatihan. Tetapi responden sulit membagi waktu kerja saat menangani bagian *teller* dan *paymentpoint*. Produktivitas responden baik karena 4 indikatornya dapat dipenuhi yaitu kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, dan pengembangan diri.

Tabel 4.16

Analisis Produktivitas Responden Keempat

Indikator Produktivitas	Hasil Analisis Responden 4
Kemampuan	Responden adalah tipe orang yang tidak banyak bicara, tetapi lebih banyak bekerja dan selalu fokus terhadap pekerjaan yang dijalani.
Mutu	Latar belakang pendidikan responden berasal dari jurusan perbankan, sehingga responden tidak banyak mengalami kesulitan pada awal bekerja. Selama bekerja, responden mendapatkan kepercayaan dari pimpinan dan pernah bekerja di bagian accounting, CS, dan SID. Dan responden selalu dapat menyelesaikan kesulitan yang

[24]Anna, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	dihadapi dalam bekerja.
Meningkatkan hasil yang dicapai	Responden memiliki hubungan yang baik dengnan atasannya, dan responden selalu bermusyawarah terlebih dahulu dengan atasannya sebelum mengambil keputusan yang berhubungan dengan nasabah.
Pengembangan diri	Responden selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor. Dan responden berinisiatif untuk meningkatkan kemampuan dirinya dengan mengikuti kursus diluar fasilitas kantor.
Efisiensi	Responden merasa kesulitan membagi waktu bekerjanya saat harus menjadi teller dan responden juga harus menangani paymentpoint di sekolah-sekolah.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

e. Responden 5 (Ibu Nura)

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden, produktivitas adalah mempergunakan waktu kerja seefektif mungkin, semaksimal mungkin dan menyelesaikan pekerjaan di hari yang sama untuk menghindari lembur. Menurut responden, produktivitas kerja yang maksimal membutuhkan sifat *ā manah* dan *istiqā mah* agar sadar dengan tanggung jawab atas jabatan yang diemban. Dan memerlukan ke*istiqā mah*an untuk menjalani walaupun bosan mengulangi terus menerus pekerjaan yang sama. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil wawancarabersama responden yang menyatakan[25]:

> "menurut saya produktivitas itu nggak menunda-nunda pekerjaan bisa menggunakan waktu seefektif mungkin supaya nggak lembur mbak. Menurut saya topik yang mbak ambil ini sangat bagus karena menurut saya produktivitas bisa maksimal kalau memang ada sifat *istiqā mah*

[25]Nura, Wawancara, Surabaya 06 April 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan *ā manah* supaya sadar dengan tanggung jawabnya itu apa dan biar *istiqā mah* juga mengulang-ulang aktivitas tiap harinya walaupun bosan".

Berdasarkan pada tabel 4.17, responden menyukai bekerja secara tim agar pekerjaannya cepat selesai dan rapi. Untuk meningkatkan mutu dirinya dalam bekerja responden berdiskusi dengan teman kerjanya dan membaca buku. Responden memiliki hubungan kerja yang baik dengan pimpinannya. Karena belum pernah mengikuti pelatihan dari kantor, responden hanya mempelajarinya dari buku, *browsing* internet, dan berdiskusi dengan teman kantor. Dalam menyelesaikan pekerjaannya, responden kurang efisien karena sering mendapat teguran kalau responden bekerjanya lambat dan kurang teliti. Produktivitas responden baik karena 4 indikatornya dipenuhi yaitu kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, dan pengembangan diri.

Tabel 4.17

Analisis Produktivitas Responden Kelima

Indikator Produktivitas	Hasil Analisis Responden 5
Kemampuan	Responden berusaha untuk bekerja sesuai *job description* yang ada. Responden lebih menyukai bekerja secara tim. Karena kalau bekerja sendiri-sendiri pekerjaan lama selesainya dan tidak rapi.
Mutu	Responden berasal dari lulusan sarjana manajemen konvesioanal, sehingga saat bekerja disini responden belajar dari awal lagi. Responden selalu berusaha agar kemampuannya semakin bertambah dari hari ke hari dengan berdiskusi sesame teman maupun membaca buku.
Meningkatkan hasil yang dicapai	Responden memiliki hubungan yang baik dengan pimpinannya. Karena sebagai staf di bagian legal, pekerjaan responden sangat membutuhkan panutan dari pimpinan agar tidak

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	terjadi kesalahan.
Pengembangan diri	Responden mencari tahu tentang BPRS melalui buku-buku dan browsing internet. Karena masih karyawan kontrak, responden belum pernah mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kantor.
Efisiensi	Karena responden bekerjanya lambat dan kurang berkoordinasi dengan teman di bagian AO (*Account Officer*) dan marketing, responden mendapatkan teguran dari pimpinan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti

2. Intepretasi Produktivitas Kerja Karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya

Timpe berpendapat bahwa hampir semua pegawai yang puas dan produktif adalah mereka yang dengan hati-hati dan cocok dengan pekerjaan-pekerjaannya. Suatu kecocokan kerja yang tepat dan produktif memungkinkan pegawai untuk mencurahkan kelebihan dan kekuatan ahli mereka.[26]

Dalam pembahasan produktivitas kerja karyawan, berdasarkan atas teori Sutrisno yang menjelaskan bahwa produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan.[27] untuk mengukur produktivitas dalam penelitian ini yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Tabel 4.18
Produktivitas KerjaKaryawan BPRS Jabal Nur Surabaya

No.	Nama	Produktivitas
1.	Responden 1	Memenuhi 5 kriteria
2.	Responden 2	Memenuhi 5 kriteria
3.	Responden 3	Memenuhi 3 kriteria
4.	Responden 4	Memenuhi 4 kriteria
5.	Responden 5	Memenuhi 4 kriteria

[26] A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sunber Daya Manusia Produktivitas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999), 347.
[27] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2009), 211.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada tabel 4.18 semua responden telah memenuhi indikator produktivitas menurut teori Sutrisno. Semua karyawan memiliki produktivitas yang baik, karena 3-5 indikator produktivitas dapat mereka penuhi. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya sudah memiliki produktivitas kerja yang baik. Meskipun begitu tetap harus ditingkatkan lagi agar semua karyawan bisa lebih produktif. Berikut ini adalah hasil wawancara dengan pimpinan[28]:

> "Alhamdulillah karyawan disini sudah punya produktivitas yang baik tapi ya harus tetap ditingkatkan lagi mbak".

3. Peran Pemenuhan High in Integrity yang Ā manah dan Istiqā mah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

Ā manah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal dan berbuat yang terbaik dalam segala hal. Sifat *ā manah* harus dimiliki setiap mukmin, apalagi yang mempunyai pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat.[29] Sedangkan *Istiqā mah* merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus (semangat kerja, disiplin dan ketaatan). Orang dan perusahaan yang *istiqā mah* dalam kebaikan akan mendapat ketenangan dan sekaligus mendapat solusi dan jalan keluar dari segala persoalan yang ada.[30]Mc Namara menjelaskan bahwa pengalokasian

[28]Doni Priyayasa, Wawancara, Surabaya, 06 April 2015.
[29] Didin Hafidhudin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 38.
[30] Didin Hafidhuddin, *Islam Aplikatif* (Jakarta: Gema Insani, 2003), 40.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sumber daya yang baik merupakan kunci untuk mengubah prestasi perusahaan dan untuk meningkatkan keseluruhan produktivitas manajemen. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat kerja yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakaukan tindakan yang produktif.[31]

Berdasarkan pada tabel 4.22 *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* memiliki peran untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan BPRS Jabal Nur Surabaya. Responden yang indikator *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam dirinya banyak terpenuhi, maka indikator produktivitas kerjanya juga banyak yang dapat terpenuhi.

Tabel 4.19
Peran Pemenuhan *High in Integrity* yang *Ā manah* dan *Istiqā mah* dalam Menigkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di BPRS Jabal Nur Surabaya

Responden	*High in Integrity* yang *Ā manah*	*High in Integrity* yang *Istiqā mah*	Produktivitas	Rata-Rata
1	3 (prinsip, teliti, tanggung jawab)	4 (semangat, ketaatan, disiplin, kontinuitas)	5 (kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, efisiensi)	4
2	2 (prinsip, teliti)	3 (semangat, ketaatan, kontinuitas)	5 (kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri, efisiensi)	3
3	2 (teliti, tanggung jawab)	3 (semangat, ketaatan, kontinuitas)	3 (kemampuan, mutu, efisiensi)	2
4	3 (prinsip, teliti, tanggung jawab)	4 (semangat, ketaatan, disiplin,	4 (kemampuan, mutu,	4

[31] A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sunber Daya Manusia Produktivitas* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999), 163.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		kontinuitas)	meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri)	
5	3 (prinsip, teliti, tanggung jawab)	4 (semangat, ketaatan, disiplin, kontinuitas)	4 (kemampuan, mutu, meningkatkan hasil yang dicapai, pengembangan diri)	4

Sumber : Diolah oleh peneliti

Keterangan : Memenuhi 3-4 *Key Performance Indicator* (KPI) = Banyak

Memenuhi 1-2 *Key Performance Indicator* (KPI) = Sedikit

Sedangkan karyawan yang indikator *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam dirinya sedikit, maka indikator produktivitas yang dapat terpenuhi juga sedikit dibandingkan dengan karyawan yang lainnya. Hal ini sesuai dengan teori Timpe berpendapat bahwa hampir semua pegawai yang puas dan produktif adalah mereka yang dengan teliti, disiplin, semangat dan cocok dengan pekerjaan-pekerjaannya. Suatu kecocokan kerja yang tepat dan produktif memungkinkan pegawai untuk mencurahkan kelebihan dan kekuatan ahli mereka.[32]Dari teori Timpe, terdapat beberapa *key performace indicator ā manah* dan *istiqā mah*. Sehingga karyawan yang memiliki *high in integrity* yang *ā manah* dan *istiqā mah* dalam dirinya, maka produktivitasnya semakin meningkat karena *key performance indicator* dalam dirinya dapat terpenuhi.

[32]Ibid.,347.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id