

**ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA
DAN BUDAYA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN
BANK JATIM SYARIAH CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh

NAUFAL HANIF GINANG WIJNANA

NIM: G04219057



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN

Saya, Naufal Hanif Ginang Wijnana, G04219057, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 22 Maret 2023



Naufal Hanif Ginang Wijnana

NIM. G04219057

LEMBAR PERSETUJUAN

Surabaya, 22 Maret 2023

Skripsi telah selesai dan siap diuji

Dosen Pembimbing



Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si.

LEMBAR PENGESAHAN

**ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA
DAN BUDAYA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN
BANK JATIM SYARIAH CABANG SURABAYA**

Oleh

Naufal Hanif Ginang Wijnana

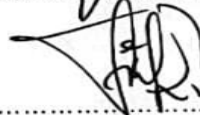
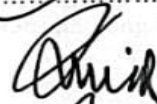
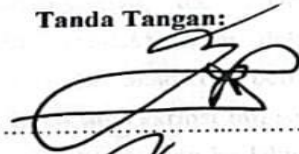
NIM: G04219057

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 10 April 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si.
198101052015031003
(Penguji 1)
2. Dr. H. Muhammad Yazid, S.Ag., M.Si.
197311171998031003
(Penguji 2)
3. Dr. Imroatul Azizah, M.Ag.
197308112005012003
(Penguji 3)
4. Nurul Fatma Hasan, S.Si., M.E.I.
198907112020122013
(Penguji 4)

Tanda Tangan:



iv



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NAUFAL HANIF GINANG WIJNANA
NIM : G04219057
Fakultas/Jurusan : FEBI / EKONOMI SYARI'AH
E-mail address : ginangwijnana@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

ANALISIS PENERAPAN ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA ISLAMI PADA KARYAWAN

BANK JATIM SYARI'AH CABANG SURABAYA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 - Juni - 2023

Penulis

(NAUFAL HANIF GINANG WIJNANA)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Analisis Penerapan Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan etos kerja dan budaya kerja pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sekaligus dampak penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat *field research* (Penelitian Lapangan) dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara kepada beberapa karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Data-data yang diperoleh oleh penulis didapatkan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menunjukkan bahwasanya penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sudah berjalan dengan baik dan normal tetapi terdapat beberapa point yang harus diperbaiki meliputi kedisiplinan kedatangan karyawan dalam bekerja, inisiatif, kerja sama dan tanggung jawab, dalam menyelesaikan pekerjaan, jika suatu etos kerja dan budaya kerja Islami sudah berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan meningkatnya kinerja dan hasil kinerja karyawan mendapatkan hasil bertambahnya jumlah nasabah dan jumlah laba dan *asset* perusahaan. Mereka juga menerapkan sistematis etos kerja dengan slogan EXPRESI (*Excellence, Professional, Integrity, Synergy, Innovation*) dan dalam penerapan budaya kerja Islami mereka menerapkan *corporate culture* dengan sebutan FASTER (*Fathanah, Amanah, Sidiq, Tabliq, Empati Result Oriented*).

Melalui penelitian ini diharapkan kepada para karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dapat menerapkan etos kerja dan budaya kerja Islami agar mendapatkan hasil dan target perusahaan yang optimal. Sehingga dapat bersaing dengan lembaga keuangan yang ada di Indonesia

Kata Kunci: Etos Kerja, Budaya Kerja Islami, Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study is entitled "Analysis of the Implementation of Islamic Work Ethics and Work Culture in Employees of Bank Jatim Syariah Surabaya Branch". This study aims to find out about the system of applying the work ethic and Islamic work culture to employees of the Surabaya Branch of Bank Jatim Syariah.

This research is a field research study using descriptive qualitative methods. The source of the data obtained in this study was obtained from interviews with several employees of the Surabaya Branch of the Surabaya Branch of the Bank Jatim Syariah. The data obtained by the authors obtained observations, interviews and documentation.

Based on the results of research conducted by the author, the results show that the application of the work ethic to employees of Bank Jatim Syariah Surabaya Branch, they apply a systematic work ethic with the slogan EXPRESI (Excellence, Professional, Integrity, Synergy, Innovation) and in implementing Islamic work culture they apply corporate culture called FASTER (Fathanah, Amanah, Sidiq, Tabliq, Empathy, Result Oriented). With the implementation of the Islamic work ethic and work culture at Bank Jatim Syariah Surabaya Branch, it has a performance impact on employees, namely: employees value time more, are enthusiastic and passionate about doing work, discipline with time, professional at work, have a commitment

Through this research, it is expected that the employees of Bank Jatim Syariah Surabaya Branch can apply the work ethic and Islamic work culture in order to get optimal company results and targets. So that it can compete with financial institutions in Indonesia.

Keywords: Work Ethics, Islamic Work Culture, employee performance

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------------------------------|
| HALAMAN SAMPUL DALAM | ii |
| LEMBAR PERSETUJUAN | iii |
| LEMBAR PENGESAHAN | Error! Bookmark not defined. |
| PERNYATAAN | v |
| DECLARATION | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR TRANSLITERASI | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.3. Rumusan Masalah | 6 |
| 1.4. Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5. Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB 2 LANDASAN TEORI | 9 |
| 2.1 Kerangka Teori..... | 9 |
| 2.1.1. Etos Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja..... | 9 |
| 2.1.1.2. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Etos Kerja | 10 |
| 2.1.1.3. Tujuan Etos Kerja..... | 13 |
| 2.1.1.4. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Suatu Etos Kerja..... | 15 |
| 2.1.1.5. Penerapan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 17 |
| 2.1.1.6. Dasar Hukum Etos Kerja..... | 19 |
| 2.1.2. Budaya Kerja Islami..... | 20 |
| 2.1.2.1. Pengertian Budaya Kerja Islami..... | 20 |
| 2.1.2.2. Membangun Dedikasi Dalam Budaya Kerja..... | 24 |

| | |
|--|------------|
| 2.1.2.3. Faktor-Faktor Dalam Budaya Kerja | 27 |
| 2.1.2.4. Penerapan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.1.3. Bank Syariah | 29 |
| 2.1.3.1. Pengertian Bank Syariah | 29 |
| 2.1.3.2. Landasan Hukum Bank Syariah | 31 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 33 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 38 |
| BAB 3 METODE PENELITIAN | 40 |
| 3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 40 |
| 3.2. Tempat Lokasi Penelitian..... | 40 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data | 40 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 42 |
| 3.5. Teknik Analisa Data..... | 44 |
| BAB 4 HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 47 |
| 4.1. Deskripsi Subjek Penelitian | 47 |
| 4.2. Deskripsi Lokasi Penelitian..... | 49 |
| 4.2.1. Profil Bank Jatim Syariah..... | 49 |
| 4.2.2. Visi dan Misi Bank Jatim Syariah | 54 |
| 4.2.3. Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah..... | 55 |
| 4.2.4. Deskripsi Tugas dan Fungsi Yang Tertera Dalam Struktur Organisasi | 56 |
| 4.3. Data Hasil Penelitian..... | 64 |
| 4.4. Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 70 |
| 4.5. Analisis Penerapan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya..... | 76 |
| 4.6. Analisis Kinerja Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya ... | 85 |
| 4.7. Analisis Dampak Penerapan Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 87 |
| BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN | 93 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 93 |
| 5.2 Saran..... | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN | 98 |
| BIODATA PENULIS | 135 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 4. 1 Gambaran Informan | 47 |
| Tabel 4. 2 Data Pertumbuhan <i>Asset</i> PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya (Miliar Rupiah) Tahun 2014-Per Juni 2019 | 90 |
| Tabel 4. 3 Data Pertumbuhan Jumlah Nasabah Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya Dari Bulan Maret-Desember 2022 | 91 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual | 39 |
| Gambar 4. 1 Logo Bank Jatim Syariah | 60 |
| Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Bank Jatim Syariah..... | 55 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----|
| Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Wawancara Dengan Para Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 98 |
| Lampiran 2 Transkrip Wawancara dengan HRD Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya..... | 100 |
| Lampiran 3 Transkrip Wawancara dengan Pimpinan Bagian Umum dan Akuntansi Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 106 |
| Lampiran 4 Transkrip Wawancara dengan Staff Bagian Umum Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya..... | 111 |
| Lampiran 5 Transkrip Wawancara dengan Staff Bagian Akuntansi Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 116 |
| Lampiran 6 Transkrip Wawancara dengan Pimpinan Bagian IT Support Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya | 121 |
| Lampiran 7 Transkrip Wawancara Staff E-Filling Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya..... | 126 |
| Lampiran 8 Dokumentasi..... | 131 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang menyediakan tempat untuk menitipkan uang dengan aman. Selain sebagai tempat untuk menitipkan uang bank juga memiliki arti sebagai *transaction function* yaitu bank sebagai lembaga keuangan yang menyediakan pembiayaan kepada nasabah untuk membeli suatu barang maupun jasa. Dalam arti lain bank merupakan suatu lembaga keuangan yang memiliki usaha pokoknya sebagai pemberi pembiayaan atau jasa dalam hal pembayaran dan peredaran uang kepada nasabah, serta mendorong potensi pertumbuhan ekonomi yang ada di daerah maupun pemerintah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha pembiayaan kecil maupun menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utamanya yaitu menghimpun dana serta memberikan jasa-jasa perbankan kepada nasabah (Satar, 2022).

Memasuki era global saat ini negara-negara di seluruh dunia mendapati masalah yang semakin banyak serta solusi yang harus digunakannya yang bervariasi, terutama pada dunia kerja saat ini. Persaingan global dalam dunia kerja terutama pada organisasi-organisasi saat ini harus mampu bersaing dengan memperhatikan etos kerja dan

budaya kerja para karyawan serta sumber daya manusia yang berkompeten.

Organisasi-organisasi di Indonesia semakin selektif merekrut para pegawai untuk memperoleh hasil yang optimal, sumber daya yang kompeten dipilih agar dapat bersaing maupun bekerja dengan baik dan benar. Kinerja pegawai menjadi hal yang dapat mempengaruhi seberapa besar tercapainya target suatu organisasi.

Bagi organisasi, etos kerja dan budaya kerja karyawan diharapkan selalu meningkat, karena etos kerja dan budaya kerja menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja. Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi. Berhasil tidaknya suatu usaha selalu tergantung pada etos kerja dan budaya kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut (Payaman J Simanjuntak 2005). Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi individu orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi 2 aspek yaitu: aspek kemampuan dan keterampilan kerja serta aspek motivasi dan etos kerja. Faktor kedua yaitu: faktor dukungan organisasi. Faktor ini mencakup beberapa aspek antara lain, pembentukan struktur organisasi yang tepat, penyediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung. Sedangkan faktor yang ketiga adalah dukungan manajemen. Dukungan manajemen

meliputi penciptaan hubungan industrial yang baik dan kepemimpinan yang mendukung perkembangan perusahaan.

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya merupakan suatu lembaga keuangan yang operasionalnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan melakukan pembiayaan kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil sesuai dengan prinsip syariat-syariat islam dengan berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist. Oleh karena itu, sangatlah penting suatu bank dengan berpedoman pada muamalah dan ketentuan-ketentuan syariat Islam.

Namun kenyataannya di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya masih banyak pegawainya yang berperilaku tidak disiplin dalam melakukan pekerjaannya, sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya, tidak disiplin dalam mematuhi jam masuk dan keluar kantor, dan kurangnya rasa saling menghormati sesama rekan kerja. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan pelayanan yang prima, namun perlu disadari bahwa karyawan yang ada dalam instansi tersebut memiliki sikap, nilai-nilai, dan norma yang berbeda-beda terhadap apa yang diberikan oleh instansi di tempat mereka bekerja, tetapi dalam kenyataannya mengenai etos kerja yang terjadi didalam instansi pemerintahan sebagian karyawan masih menganggap bahwa pekerjaan yang diberikan adalah suatu hal yang membebani diri, pekerjaan yang dilakukan sebagai keterpaksaan.

Etos kerja dan budaya kerja yang rendah yang dimiliki sebagian karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Sama halnya yang terjadi di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya bahwa kinerja pegawai masih harus diperbaiki. Hal ini diperkuat dengan masih banyak pegawai yang sulit untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya dan menganggap pekerjaan yang diberikan sebagai beban. Di dalam organisasi atau perusahaan juga manusia sebagai karyawan dituntut harus bisa berinteraksi dengan individu atau kelompok demi kelangsungan organisasi atau perusahaan. Perbedaan budaya tiap individu pun akan terlihat disaat karyawan melakukan kerja sama dalam suatu tim untuk menyelesaikan tugas. Kegiatan tersebut menjadi tantangan dimana karyawan harus bisa bekerjasama dalam perbedaan namun tidak menjadi halangan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut bapak Jaeni beliau sebagai *Human Capital/HRD* menjelaskan bahwa terdapat 5 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya diantaranya kurangnya inisiatif, tanggung jawab, disiplin, kerjasama dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi.

Berdasarkan pada paparan latar belakang di atas dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah yang belum optimal terkait dengan etos kerja dan budaya kerja pada karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut,

dengan judul penelitian ini “**Analisis Penerapan Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya**”.

1.2. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya masih kurang inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
2. Beberapa karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya masih kurang disiplin perihal waktu kedatangan.
3. Beberapa karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya masih ada yang belum menjalankan penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami yang mereka miliki.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas, maka peneliti memberi batasan masalah dalam menganalisis masalah pada penelitian ini. Maka diharapkan dapat memberikan arah yang jelas dan dalam melakukan penelitian ini, sehingga peneliti membatasi suatu permasalahan dan lebih membahas tentang:

1. Objek penelitian

Objek penelitian ini hanya terbatas pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

2. Subjek penelitian

Subjek penelitian ini hanya terbatas mengenai penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan dan dampak dari penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian definisi problematika dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan etos kerja pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?
2. Bagaimana penerapan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?
3. Bagaimana dampak penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, maka fokus tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis penerapan etos kerja pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
2. Untuk menganalisis penerapan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
3. Untuk menganalisis dampak penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini tentang Analisa Penerapan Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini ditulis dengan harapan untuk dapat membantu pengembangan ilmiah pada studi Ekonomi Syariah. Selain itu, penelitian ini berharap agar penelitian ini dapat membantu sekaligus memperkaya literature sehingga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya terutama peneliti yang mengkaji tentang analisa penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan bagi pada karyawan agar dapat

menerapkan sistem etos kerja Islami dan budaya kerja Islami yang baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang unggul dan optimal.

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menjelaskan tentang analisa penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, dan diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan perbaikan bagi para karyawan dan sumber daya manusia Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

b. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menggali dan menambahkan informasi serta wawasan bagi peneliti tentang penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

c. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini semoga dapat menjadikan sebuah referensi bagi peneliti yang akan datang dengan tema etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Etos Kerja

2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja

Suatu etos kerja merupakan pandangan pada karyawan akan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan perilaku, sikap, pola, kebiasaan. Yang dimaksud dari etos kerja adalah sikap dimana pada karyawan atau seseorang dalam melakukan pekerjaannya di suatu instansi atau perusahaan.

Etos menurut istilah berasal dari bahasa Yunani yaitu “*ethos*” yang memiliki arti dari kepribadian, sifat, watak, karakter, dan sikap yang menjadi suatu pandangan bagi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga menciptakan suatu hal yang positif dengan mencakup organisasi sebagai penggerak utama dalam berjalannya arah, tujuan, dan pandangan suatu perusahaan. Etos kerja sering diartikan sebagai suatu tindakan atau etika pekerjaan dalam melakukan kinerja sesuai dengan etika yang baik dalam suatu tempat kinerja. Dalam suatu organisasi kinerja meliputi beberapa aspek yaitu sifat, karakteristik, kepribadian, keyakinan, serta perilaku suatu karyawan dalam suatu organisasi (Jansen, Simon, 2006).

Etos kerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana kualitas tersebut ditentukan dari baik atau buruknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang, apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan etos kerja yang baik begitupun sebaliknya. Meningkatnya etos kerja di dalam lingkup organisasi menjadi tanggung jawab semua pihak dan anggota organisasi, faktor utama dalam terciptanya suatu etos kerja yang baik dipengaruhi dari pimpinan perusahaan dalam menerapkan fungsi dan tugas masing-masing kepada karyawan. Dengan terciptanya suatu etos kerja yang baik akan timbul suasana kinerja serta lingkup kerja yang baik dan terlaksana visi dan misi serta tercipta produktivitas serta inovasi yang tinggi (Yusuf & Fauziah, 2022).

2.1.1.2. Ciri-Ciri Individu Yang Memiliki Etos Kerja

Suatu etos kerja yang baik tidak lepas dengan adanya ciri-ciri etos kerja yang baik juga (Toto Tasmara, 2022). Sehingga penerapan ciri-ciri etos kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, yang meliputi sebagai:

1. Kecanduaan dan Menghargai Waktu

Jika seseorang memiliki etos kerja yang baik maka mereka akan menggunakan waktu bekerja mereka dengan sungguh-sungguh dan sebaik mungkin, karena waktu merupakan hal yang paling berharga dalam pekerjaan.

2. Bekerja Sampai Tuntas

Agar mendapatkan hasil yang maksimal maka pekerjaan harus memiliki target masing-masing, maka dari itu etos kerja selalu berhubungan dengan proses perencanaan dalam pekerjaan dimana pada karyawan yang memiliki etos kerja yang baik mereka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin dengan waktu yang efisien dan tidak menunda-nunda dalam melakukan pekerjaan, sehingga apabila suatu pekerjaan bisa berjalan dan selesai secara tuntas maka akan mencapai tujuan dan target dari suatu perusahaan.

3. Bekerja Dengan Menggunakan Teknologi

Pada berkembangnya zaman seperti saat ini melakukan suatu proyek dan target pekerjaan tidak cukup dengan bermodalkan tenaga dan akal pikiran saja melainkan perlu adanya dukungan dari kemajuan suatu teknologi untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, karena dengan menggunakan teknologi maka pekerjaan akan lebih mudah, cepat dengan hasil yang optimal.

4. Bekerja Dengan Kelompok atau Organisasi

Dalam lingkup pekerjaan manusia tidak bisa mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan individual, dengan adanya suatu kelompok atau organisasi maka pekerjaan akan lebih mudah dan dapat berjalan dengan

maksimal, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang dimana manusia tidak bisa hidup sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain. Demikian yang terdapat di dalam lingkup pekerjaan apabila seorang individu mengalami kendala dan kesulitan maka kelompok dan organisasi tersebut yang akan membantu dan meluruskan pekerjaan demi mencapai target dan tujuan bersama.

5. Memiliki Komitmen

Komitmen merupakan salah satu faktor terpenting dalam diri seseorang dalam dunia pekerjaan, yang dimana memiliki prinsip serta visi dan misi yang dimiliki dalam kepribadian seseorang, sehingga tidak tergoyahkan akan adanya gangguan serta godaan dari faktor eksternal maupun faktor internal.

6. Memiliki Kejujuran

Hal yang berkaitan dengan norma, nilai, dan moral yang jujur merupakan hal wajib dimiliki pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Suatu kejujuran kinerja tidak dapat dipengaruhi dari faktor eksternal dan internal melainkan kembali pada diri seseorang tersebut.

7. Konsistensi (Kuat Pendirian)

Konsistensi adalah sikap kemapanan dalam diri seseorang dalam mengembangkan prinsip-prinsip pekerjaan

dengan rasa semangat dan tidak ada rasa putus asa serta dapat mengendalikan rasa emosi dalam suatu pekerjaan.

2.1.1.3. Tujuan Etos Kerja

Suatu etos kerja yang baik memiliki ciri khas tersendiri maka dari itu adanya tujuan dari suatu etos kerja sendiri memiliki manfaat yang sangat penting bagi para karyawan dalam mencapai target suatu pekerjaan (Sunardi, 2019). Dalam hal ini suatu tujuan etos kerja meliputi beberapa aspek yaitu:

1. Sebagai Aspek Ibadah

Etos kerja yang baik bukan berfokus pada hal duniawi saja melainkan juga bekal akhirat agar mendapatkan syafaat dari Allah SWT. Ibadah dalam konteks ini dapat diartikan sebagai pedoman ataupun unsur utama dalam dunia pekerjaan yang dimana sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan kita dianjurkan untuk melakukan doa agar pekerjaan yang telah dikerjakan mendapatkan hasil yang optimal serta mendapatkan barakah dari Allah SWT.

2. Sebagai Aspek Untuk Mencari Nafkah

Setiap karakter manusia akan mengembangkan dan mempertahankan hidupnya agar bisa berjalan secara optimal, maka dari itu setiap manusia akan mencari suatu pekerjaan agar mendapatkan suatu upah ataupun suatu imbalan sehingga dapat menafkahi dirinya sendiri maupun

keluarganya dalam mempertahankan hidup dikalangan masyarakat, dalam hidup ini suatu kebutuhan dibedakan menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Kebutuhan pokok: meliputi sandang dan pangan, minuman, pakaian, rumah ataupun tempat tinggal.
- b. Kebutuhan sekunder: meliputi keperluan akan kendaraan pribadi atau akomodasi umum, televisi, kipas angin, dan sebagainya.
- c. Kebutuhan tersier: meliputi kebutuhan yang bertujuan untuk kepentingan pribadi seperti berlibur, membeli mobil, membeli perabotan rumah, dan sebagainya.

3. Sebagai Aspek Muamalah

Sebagai seorang umat muslim bekerja merupakan lumbung dalam mengumpulkan padahal dan melakukan pekerjaan amal saleh, maka suatu pekerjaan termasuk dalam hal ibadah. Manusia tidak akan lepas dari sifat sosialisasi atau makhluk sosial yaitu saling bantu membantu dan juga gotong royong dalam hal kebaikan, maka dari itu aspek muamalah yang terpenting dalam pekerjaan adalah dengan melakukan shadaqah kepada mereka yang membutuhkan bentuk shadaqah sendiri meliputi shadaqah rezeki, shadaqah tenaga, shadaqah ilmu dan materi.

Suatu etos kerja yang maksimal akan terlihat dari perilaku manusia dalam melakukan pekerjaan meliputi bekerja keras dan memiliki rasa penuh tanggung jawab, serta memiliki wawasan dan inovasi yang cemerlang, sehingga akan menciptakan tujuan serta unsur dari suatu etos kerja yang optimal.

Berlandaskan dari beberapa tujuan dari etos kerja itu sendiri kita sebagai umat muslim tidak akan terlepas dari ajaran dan tauladan dari baginda Rasulullah SAW yang menjadikan suatu etos kerja sebagai aspek ketakwaan dan keimanan sebagai bekal di akhirat kelak untuk mendapatkan ridho dan kemuliaan dari Allah SWT.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Suatu Etos Kerja

Dalam dunia pekerjaan tidak lepas dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi suatu etos kerja yaitu (Wirawan, 2009):

1) Faktor Agama

Nilai agama dapat memberikan norma dalam dunia pekerjaan dengan adanya nilai agama seseorang akan percaya akan keyakinan dan pedoman agama masing-masing dalam pekerjaannya, dan dapat menimbulkan hal yang positif dalam menghasilkan nilai kerja yang maksimal.

2) Faktor Budaya

Dalam suatu pekerjaan nilai budaya dapat diterapkan pada kerja sama tim, pembentukan organisasi, kekuatan divisi. Dengan adanya budaya kerja yang optimal maka akan mempunyai etos kerja yang tinggi, begitu pula sebaliknya.

3) Faktor Sosial dan Politik

Kehidupan sosial dan politik memberikan dampak yang lebih kepada seseorang dalam bekerja, salah satunya dengan adanya motivasi sehingga seseorang dapat bekerja dengan giat dan tanggung jawab.

4) Faktor Lingkungan

Lingkungan merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan, selain sebagai tempat bekerja faktor lingkungan sebagai tempat untuk adaptasi di dalam pekerjaan, karena besar dan kecilnya kualitas nilai kinerja seseorang dapat dilihat dari dunia lingkungannya.

5) Faktor Pendidikan

Moral seseorang dalam memulai suatu pekerjaan adalah memiliki bakat dan pendidikan yang lebih serta memiliki wawasan, inovasi, dan informasi yang luas dalam hal ini akan menciptakan suatu etos kerja yang valid dan benar.

6) Faktor Ekonomi

Hal ekonomi juga dapat mempengaruhi etos kerja, dengan adanya faktor ekonomi yang berkecukupan akan berdampak dengan tinggi dan rendahnya suatu pekerjaan.

7) Faktor Motivasi

Sumber daya manusia menjadi ide pokok dalam memberikan motivasi kepada para karyawan dalam dunia pekerjaan, dengan adanya semangat motivasi yang tinggi maka akan terminimalisirnya kesalahan dan kemalasan dalam bekerja, sehingga para karyawan dapat berkembang dengan landasan ide dan motivasi dari organisasi dan sumber daya insani.

2.1.1.5. Penerapan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu etos kerja yang baik akan menciptakan ruang lingkup kinerja yang baik, etos kerja yang baik di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dapat melaraskan arah dan tujuan mereka dalam bekerja. Etos kerja dalam pekerjaan mencakup tentang suatu pembicaraan, perencanaan, perasaan, serta cara berfikir pada karyawan di dalam instansi ataupun perusahaan.

Perusahaan diwajibkan untuk memiliki etos kerja yang tinggi bagi para karyawan, sehingga memiliki arah dan tujuan yang valid dan dapat beradaptasi dengan lingkungan dan tempat kerja serta dengan rekan kerja dengan baik. Adanya etos kerja sendiri dapat menilai seberapa besar kemampuan diri karyawan dalam

menjalankan kinerjanya dan dapat bersaing dengan rekan kerja mereka masing-masing untuk mendapatkan hasil secara maksimal, sehingga dapat meminimalisir sikap kinerja yang malas-malasan, asal-asalan, dan tidak sejalan dengan mutu dan visi perusahaan. Dengan adanya sikap penyesuaian diri pada karyawan di tempat kerja akan menciptakan kepribadian yang maksimal sehingga membuat kinerja semakin meningkat (Zulhelmy, 2021).

Penerapan suatu etos kerja yang baik bertujuan untuk perbaikan akan hal-hal yang kurang dalam lingkup pekerjaan, maka dari itu etos kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Dengan adanya perbaikan tersebut pada karyawan diharapkan agar lebih semangat dan dapat mengembangkan inovasi dan wawasan yang baru, dalam pandangan islam etos kerja yang baik memiliki beberapa unsur meliputi (Amelinda Pratana & Ferryal Abadi, 2018):

a. Bekerja dengan niat ikhlas karena Allah SWT

Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwasanya bekerja bukan hanya ingin mengejar pada penghasilan dan *fee* saja melainkan bekerja juga sebagai amalan ibadah agar mendapat rezeki dan barokah dari Allah SWT, serta dengan adanya rasa ikhlas maka pada karyawan akan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa pamrih.

b. Bekerja dengan giat

Menerapkan kegiatan pekerjaan dengan giat dan sungguh-sungguh tanpa adanya rasa malas serta didasari hati yang baik dan jujur merupakan bagian dari mujahid di jalan Allah SWT.

c. Takwa

Bekerja dengan melakukan hal yang baik dan meninggalkan hal buruk dan larangan agama merupakan suatu bentuk ketakwaan yang harus diterapkan dalam lingkup pekerjaan, sehingga akan tetap berjalan sesuai dengan ajaran dan prinsip-prinsip dalam islam.

2.1.1.6. Dasar Hukum Etos Kerja

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Q.S. At - Taubah, 105).

2.1.2. Budaya Kerja Islami

2.1.2.1. Pengertian Budaya Kerja Islami

Budaya memiliki arti yaitu "*Buddayah*" yang diambil dari bahasa sansekerta yang berarti suatu sikap kepribadian yang timbul dari diri seseorang bahwasanya bekerja itu tidak hanya berpedoman pada arah dan tujuan saja melainkan sesuai dengan akal pikiran, nilai-nilai, norma-norma, dan mental. Budaya kerja dapat diperoleh dari seberapa maksimalnya seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat menyesuaikan diri di dalam lingkungan pekerjaan (Triguno, 2001).

Untuk membenahi budaya kerja yang baik dibutuhkan tahapan serta tindakan dari pimpinan suatu perusahaan maka dari itu sifat dan perilaku dari pimpinan merupakan contoh bagi para karyawan apabila seorang pimpinan memiliki budaya kerja yang baik maka para karyawan akan sadar dan mengikuti budaya kerja pemimpin tersebut.

Adanya budaya kerja tidak lepas dari sikap seorang pemimpin instansi atau perusahaan yang menjadi pedoman dan contoh bagi pada karyawan, dengan pemimpin yang memiliki etos kerja dan budaya kerja Islami yang baik maka akan terbentuknya lingkup kinerja yang baik dan sehat. Salah satu hal yang terpenting dalam budaya kerja Islami adalah menghargai waktu, karena waktu merupakan hal yang sangat berharga dalam pekerjaan semakin baik

dan efisien waktu yang digunakan maka akan semakin baik hasil dari kinerja suatu perusahaan.

Budaya kerja mencakup tentang budaya organisasi, suatu organisasi memiliki pedoman budaya kerja yang berbeda satu sama lain tetapi tetap selaras dengan arah dan tujuan perusahaan untuk mendapatkan profitabilitas dan produktivitas. Sikap perilaku yang dimiliki dari anggota organisasi yang menjadikan adanya perbedaan satu sama lain, dengan adanya budaya organisasi dalam suatu pekerjaan diharapkan agar memberikan saran, semangat, kritik dan motivasi agar para anggota organisasi dapat memberikan pekerjaan yang maksimal dan mendorong kemajuan suatu budaya organisasi

Budaya kerja dalam islam dapat diartikan sebagai kerja bukanlah semata wayang hanya berfokus pada pekerjaan duniawi saja melainkan bekal akhirat juga sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, sebagai seorang muslim budaya kerja Islami mencakup sikap, nilai-nilai, ketaatan, serta kedisiplinan saat bekerja. Dengan berpedoman pada Al-Quran dan Hadis pada saat bekerja, seseorang akan dimudahkan dalam pekerjaannya dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Pada perkembangan zaman seperti saat ini banyak perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kinerja mereka dengan berlandaskan pada budaya kerja Islami, sehingga para anggota organisasi dapat menjalankan kinerja mereka dengan sesuai

ajaran agama islam. Budaya kerja Islami ditumbuhkan dengan adanya sifat dinamis di dalam diri karyawan, umat muslim menyadari bahwasanya Allah SWT telah memberikan kita kekuatan serta potensi dalam menjalankan pekerjaan seperti halnya ide, inovasi, kreativitas, bakat, untuk mengembangkan suatu arah dan tujuan dalam dunia pekerjaan (Yuliani & Kisno Saputra, 2020).

Bekerja merupakan salah satu bentuk dari ibadah, dimana seseorang ketika hendak melakukan kegiatan pekerjaan mereka tidak lupa akan menunaikan ibadah serta doa sebelum melakukan pekerjaan, budaya kerja Islami telah ada sejak zaman Rasulullah SAW yang dimana beliau mengajarkan umatnya untuk tidak bermalas-malasan serta menyuruh umatnya untuk lebih giat dan serius dalam bekerja.

Budaya kerja Islami yang baik tidak lepas dari penerapan kinerja kepada karyawan meliputi:

a. Siddiq

Siddiq yang memiliki arti jujur dalam setiap perbuatan ataupun pekerjaan, di dalam islam umat muslim telah diwajibkan untuk berbuat jujur dalam melakukan kegiatan.

b. Istiqomah

Istiqomah adalah sikap dimana seseorang dalam melakukan pekerjaannya tidak gampang goyang dan tergoda dengan adanya godaan dari faktor eksternal maupun internal, sifat ini yang akan menciptakan suasana kinerja yang baik karena tetap fokus pada pekerjaan masing-masing divisi dan organisasi pada suatu perusahaan.

c. Amanah

Amanah adalah sikap bertanggung jawab pada setiap kegiatan ataupun pekerjaan, yang dimana ketika seseorang diperintahkan untuk melakukan suatu perintah atau pekerjaan mereka akan melaksanakan amanah tersebut dengan rasa penuh tanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

d. Fathanah

Fathanah merupakan sifat kepribadian yang wajib dimiliki seseorang dalam bekerja, dalam hal ini seseorang yang akan melakukan pekerjaan mereka akan memahami terlebih dahulu alur dan jalannya pekerjaan yang akan dikerjakan serta memberikan inovasi dan informasi sebelum melakukan pekerjaan. Sehingga pekerjaan tersebut dapat berjalan lancar dan sesuai alur tujuan utama perusahaan.

e. Tabliq

Tabliq menjadi kunci utama bagi pemimpin dalam suatu organisasi dimana pada pemimpin memiliki sifat yang bijaksana, tulus, sabar dan dapat memberikan motivasi kepada karyawan.

2.1.2.2. Membangun Dedikasi Dalam Budaya Kerja

Pada proses perkembangan kemajuan suatu negara seperti saat ini tidak lepas dari adanya problematika yang ada, salah satunya terkait tentang suatu budaya kerja dimana ada beberapa perusahaan yang tetap mempertahankan budaya kerja mereka adapun yang ingin mengembangkan budaya kerja mereka, seperti yang telah ada pada saat ini bahwasanya budaya kerja selalu berkaitan dengan aspek pelayanan publik seperti aparatur negara, pegawai negeri sipil, karyawan swasta, pengusaha dan sebagainya. Adanya kontribusi antara budaya kerja dan pelayanan publik maka tugas yang terpenting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan dan menerapkan budaya kerja yang efektif dan efisien dalam memberikan suatu layanan prima kepada kepentingan suatu publik. Faktor utama pada budaya kerja adalah melakukan pelayanan kepada publik dengan baik, sehingga ada beberapa hal yang dapat menjadikan pedoman ataupun landasan untuk terciptanya budaya kerja yang standar serta memiliki mekanisme yang efektif dan efisien (Purwanto, 2020).

Unsur yang menjadikan budaya kerja dapat berjalan dengan baik meliputi sebagai berikut (Haryanto, 2017):

1. Kreativitas

Kemampuan suatu karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari segi kreatifitas, semakin tinggi value kreativitas yang dimiliki maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien sehingga mereka akan menyalurkan kreativitas yang dimiliki ke dalam suatu pekerjaan dan mendapatkan target dari suatu pekerjaan itu sendiri.

2. Disiplin Saat Bekerja

Lingkup dalam bekerja tidak akan lepas dari suatu standar operasional prosedur (SOP), setiap perusahaan maupun instansi yang memiliki hubungan khusus dalam pelayanan publik pasti selalu mementingkan arah dari standar operasional prosedur (SOP) yang dimiliki para setiap masing-masing perusahaan, apabila para karyawan maupun pada pelanggan tidak mentaati SOP yang ada maka akan timbul kekacauan yang dapat memberikan dampak yang kurang baik kepada setiap perusahaan maupun instansi negara.

3. Keberanian

Sikap keberanian yang telah dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan melakukan suatu inisiatif untuk melakukan progres dan proyek yang lebih efektif serta akan melakukan pekerjaan secara bersama untuk keberhasilan bersama. Keberanian yang dimiliki setiap individu tidak lepas dari peran pimpinan dalam menjalankan suatu organisasi perusahaan, diharapkan para pemimpin dapat memberikan gambaran dan pandangan serta sifat yang positif kepada para karyawan sehingga akan terciptanya suatu lingkup pekerjaan yang jujur dan terbuka.

4. Kontribusi dan Loyalitas

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan bekerja dengan rasa senang, ikhlas dan menekuni pekerjaannya, kontribusi dan loyalitas setiap karyawan sangat berdampak kepada kemajuan suatu perusahaan maupun instansi negara, sesuai dengan SOP serta visi dan misi yang ada bukan berdampak kepada pimpinan perusahaan maupun instansi.

5. Semangat dan Motivasi

Pekerjaan yang dilandasi dengan rasa semangat akan menciptakan hal yang positif bagi individu masing-masing maupun organisasi perusahaan sehingga dapat memotivasi

pada karyawan yang lain untuk bersungguh-sungguh akan menciptakan ruang lingkup pekerjaan yang sehat dan menghasilkan inovasi dan gagasan yang baru.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Dalam Budaya Kerja

Suatu budaya kerja tidak akan lepas dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam budaya kerja yang meliputi sebagai berikut (Djoko Widagdho, 2004):

1. Perilaku kepemimpinan
2. Tahap penyeleksian pada pekerja
3. Budaya organisasi
4. Budaya asing
5. Menerapkan visi dan misi perusahaan
6. Menciptakan arah dan tujuan perusahaan
7. Motivasi

Dengan mengembangkan budaya kerja yang baik yang dimiliki oleh setiap individu para karyawan, maka hal tersebut akan menciptakan lingkup pekerjaan yang efektif dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Dalam rangka mengupayakan budaya kerja yang efektif diperlukan penanaman sifat, moral, dan mental setiap para karyawan. Sifat pemimpin merupakan pandangan bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan apabila seorang pemimpin memiliki sifat baik, tegas dan

bijaksana maka para karyawan akan patuh terhadap alur jalannya suatu lingkup pekerjaan, sehingga akan menciptakan pekerjaan yang optimal, efektif dan efisien.

2.1.2.4. Penerapan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya kerja Islami adalah pemikiran dasar suatu kelompok yang digunakan untuk meningkatkan efisiensi dalam bekerja serta peningkatan dalam sumber daya manusia sesuai dengan ajaran agama islam. Budaya kerja Islami memiliki tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dan unggul dalam menciptakan efektivitas dan peningkatan kinerja pada karyawan dari waktu ke waktu. Suatu budaya kerja dilandasi dengan pemikiran pandangan hidup, norma-norma Islami, nilai-nilai Islami, cita-cita dan perilaku untuk mewujudkan suatu kinerja yang maksimal.

Sumber daya manusia berperan penting dalam proses transformasi budaya kerja dalam upaya menciptakan lingkup kerja dan kinerja yang optimal pada karyawan. Sedangkan aspek budaya kerja adalah unsur dari nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan internal yang terdapat pada perusahaan, sehingga para karyawan dapat memahami nilai-nilai yang ada dan menghasilkan output yang baik (H. Teman Koesmono, 2006).

Budaya kerja merupakan kegiatan sosial yang selalu sejalan dengan organisasi perusahaan ataupun instansi. Budaya kerja

memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan maupun organisasi perusahaan dikarenakan semakin baik budaya kerja yang diterapkan dan diciptakan oleh para karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan dan perusahaan, sebaliknya ketika budaya kerja tidak berjalan dengan baik akan mempengaruhi terhadap kinerja yang tidak maksimal pada organisasi maupun arah dan tujuan perusahaan (Anggelina et al., 2019).

2.1.3. Bank Syariah

2.1.3.1. Pengertian Bank Syariah

Definisi awal dari kata bank yaitu berasal dari kata *banque* yang merupakan kalimat dari bahasa Perancis dan *banco* sebagai kata yang berasal dari bahasa Italia, yang memiliki arti sebagai tempat, kotak ataupun lemari. Dalam definisi ini kotak ataupun lemari merupakan tempat untuk menyimpan barang-barang berharga seperti perhiasan (emas, perak, kalung, cincin dan sebagainya). Serta sebagai tempat untuk penyimpanan uang Bank merupakan suatu instansi pemerintah yang tugas nya sebagai pelayan publik atau kata lain bank merupakan bentuk perusahaan yang memiliki tugas sebagai pelayan jasa kepada pada masyarakat, selain itu bank juga memiliki peran sebagai lembaga keuangan yang bertujuan untuk memajukan dan memulihkan pertumbuhan

perekonomian serta kesejahteraan yang ada di suatu daerah (Muhith, 2012).

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang melakukan kegiatannya sesuai dengan landasan, etika dan prinsip-prinsip syariah, dengan memiliki unsur syariah bank syariah lebih dikenal dengan bagi hasil maka dari itu bank syariah menerapkan suatu pembiayaan dengan unsur syariah yaitu tanpa adanya bunga bank ataupun riba dalam melakukan transaksinya. Suatu sistem bagi hasil yang diterapkan di bank syariah dibentuk kedalam produk-produk muamalat hal ini yang dapat tetap menjalankan produk bank tersebut mampu untuk mempertahankan kinerja mereka daripada bergantung dan berpedoman pada sukuk bunga atau dana simpanan sehingga tidak membebani operasionalnya hal ini membuat bank syariah lebih diuntungkan dari bank konvensional (Shandy Utama, 2018).

Bank syariah menjadi salah satu lembaga keuangan yang dimana kinerjanya dan operasionalnya harus diperhatikan dan dijalankan dengan baik dan efisien. Berkembangnya bank syariah di Indonesia dapat menjadikan loncatan bagi ekonomi syariah yang ada di Indonesia, bank muamalat sebagai pelopor nomor satu bank syariah sudah lebih dahulu mempertahankan kinerja para karyawannya dan mengatur sistem perputaran keuangan mereka di tengah melonjaknya bank-bank konvensional yang makin

bertambah di Indonesia. Dengan adanya target agar bank syariah bisa bersaing dengan bank konvensional yang lebih banyak di Indonesia mereka selalu mempertahankan kondisi keuangan mereka agar dapat tetap hidup di tengah persaingan yang sangat ketat pada saat ini (Marimin & Romdhoni, 2017).

Strategi awal dalam proses mengembangkan bank syariah yang ada di Indonesia mereka mengupayakan untuk membuat hak izin dan surat perizinan kepada bank konvensional agar dapat mendirikan kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) dalam hal ini Unit Usaha Syariah merupakan perpaduan atau perpindahan dari bank konvensional menjadi Unit Usaha Syariah.

2.1.3.2. Landasan Hukum Bank Syariah

Berdirinya bank syariah di Indonesia sendiri telah dirancang sejak tahun 1998, dalam Paket Kebijakan Oktober (Pakto) untuk mengawasi serta mengatur proses industri perbankan di Indonesia dan berusaha untuk mendirikan bank syariah tanpa bunga. Hubungan yang bersifat akomodatif atau menyesuaikan diri antara nasabah dan pemerintah dengan mendirikan suatu lembaga keuangan atau bank syariah yang memiliki layanan transaksi dan layanan produk tanpa adanya bunga. Keberadaan bank syariah pada masa perkembangan zaman seperti saat ini telah tercantum pada peraturan sistem perbankan nasional. Pada tahun 1990 MUI merekomendasikan untuk mendirikan bank syariah dan pada tahun

1992 dibentuk UU No 7 tahun 1999 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil, Kepastian hukum dan UU yang telah dibentuk bertujuan untuk menjamin pada stakeholder dalam memberikan keyakinan kepada masyarakat untuk menggunakan jasa dan produk bank syariah (Hendry Cahyono, Fina Nafhatul Ithri, 2018).

Bank syariah pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan bank konvensional yang memiliki tujuan yang sama yaitu mengembangkan perekonomian yang ada di daerah serta memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat dalam melakukan pembiayaan ataupun melakukan layanan kepada produk-produk yang ada pada bank syariah maupun bank konvensional. Prinsip utama dari bank syariah sendiri adalah melakukan bantuan dan saling tolong-menolong sesama manusia, seperti yang telah tertulis pada Al-Quran Surat Al-Maidah ayat 2 berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ مَاتَّفُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ
الْعِقَابِ (المائدة: ٢)

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat dalam siksaan-Nya”. (QS. Al-Ma'idah (5) : 2)

Tafsir dari ayat Al - Quran yang terdapat pada surat Al-Maidah ayat 2 adalah janganlah kita saling tolong-menolong dan berbondong-bondong dalam melakukan pekerjaan yang dosa, sesungguhnya hal tersebut merupakan hal yang keji dan Allah menyukai hal yang baik dan mungkar terhadap hal yang buruk.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul “Analisis Penerapan Etos Kerja dan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya” tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan referensi. Beberapa hasil penelitian berikut digunakan untuk melihat posisi penelitian yang tengah diajukan, sehingga dapat tergambar perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini

Berikut merupakan beberapa hasil riset dari penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan untuk merefleksikan penelitian ini:

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Keterangan | Persamaan | Perbedaan |
|----|---|---|---|
| 1. | Risky Anugrah Saputra (2018). Dengan Judul Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. | 1. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dalam melakukan penelitian. 2. Membahas mengenai etos kerja pada perangkat desa. | 1. Objek yang diteliti yaitu pada perangkat desa kamanga dua kecamatan Tompaso. |
| 2. | Bagas Muhammad Ramadhan (2015). Dengan judul Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun. | 1. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dalam melakukan penelitian. 2. Membahas mengenai etos kerja Islami pada pedagang. | 1. Objek yang diteliti yaitu pada pedagang muslim pasar besar kota Madiun. |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 3. | <p>Diyah Fitriyani (2019).</p> <p>Dengan judul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga.</p> | <p>1. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dalam melakukan penelitian.</p> <p>2. berfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja</p> | <p>1. Objek yang diteliti yaitu pada pegawai di kecamatan Sidorejo Salatiga</p> |
| 4. | <p>Said Abdillah (2019).</p> <p>Dengan judul Analisis Capacity Building Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM dan Budaya Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah</p> | <p>1. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dalam melakukan penelitian.</p> <p>2. Membahas mengenai budaya kerja.</p> | <p>1. Objek yang diteliti yaitu pada dinas kesehatan kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah</p> |

Sumber: Data diolah 2023

Risky Anugrah Saputra (2018) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kamanga Dua

Kecamatan Tompaso”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui dan menganalisa penerapan etos kerja pada perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan melakukan observasi dan wawancara langsung kepada beberapa perangkat desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwasanya penerapan etos kerja pada perangkat desa tersebut sudah berjalan baik dan maksimal tetapi masih ada yang harus dibenahi meliputi pelatihan kinerja, infrastruktur, penilaian kinerja. Sehingga dapat disimpulkan terdapat perbedaan satu sama lain dalam penelitian ini tetapi memiliki kesamaan dalam pengolahan data-data dan metode penelitian pada penelitian ini (Saputra et al., 2018).

Bagus Muhammad Ramadhan (2015) melakukan penelitian dengan judul “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan deskriptif kualitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini dengan melakukan analisis langsung dan wawancara kepada pada pedagang di pasar besar Kota Madiun. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwasanya etos kerja Islami berdampak positif pada kinerja pada pedagang dan meningkatkan penghasilan omset serta bertambahnya jumlah pedagang di pasar besar Kota Madiun. Sehingga dapat disimpulkan persamaan dari kedua penelitian ini sama-sama ingin meneliti dan menganalisa tentang seberapa besar tingkat etos kerja dalam memberikan dampak kinerja bagi pada pedagang maupun

karyawan dan terdapat kesamaan dalam metode penelitian dari kedua penelitian ini, sedangkan perbedaan pada kedua penelitian ini terletak pada objek, dan judul penelitian yang dimana pada penelitian tersebut hanya berfokus pada etos kerja Islami sedangkan pada penelitian yang penulis susun menjelaskan tentang etos kerja Islami dan budaya kerja Islami (Ramadhan & Hadi Ryandono, 2015).

Diyah Fitriyani (2019) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data penelitian ini diambil dengan melakukan observasi dan wawancara langsung ke lapangan kepada pegawai di kecamatan Sidorejo Salatiga untuk mendapatkan data-data yang valid dan benar adanya. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwasanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja pada pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga meliputi faktor kedisiplinan, faktor sosial dan budaya, faktor pendidikan, faktor gaji. Pada penelitian ini memiliki persamaan satu sama lain dalam menggunakan metode penelitian serta terdapat beberapa faktor penelitian yang sama yaitu pada faktor kedisiplinan dan waktu, sedangkan perbedaan kedua penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan judul penelitian yang hanya berfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan sidorejo salatiga (Fitriyani et al., 2019).

Said Abdillah (2019) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Capacity Building Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sdm Dan

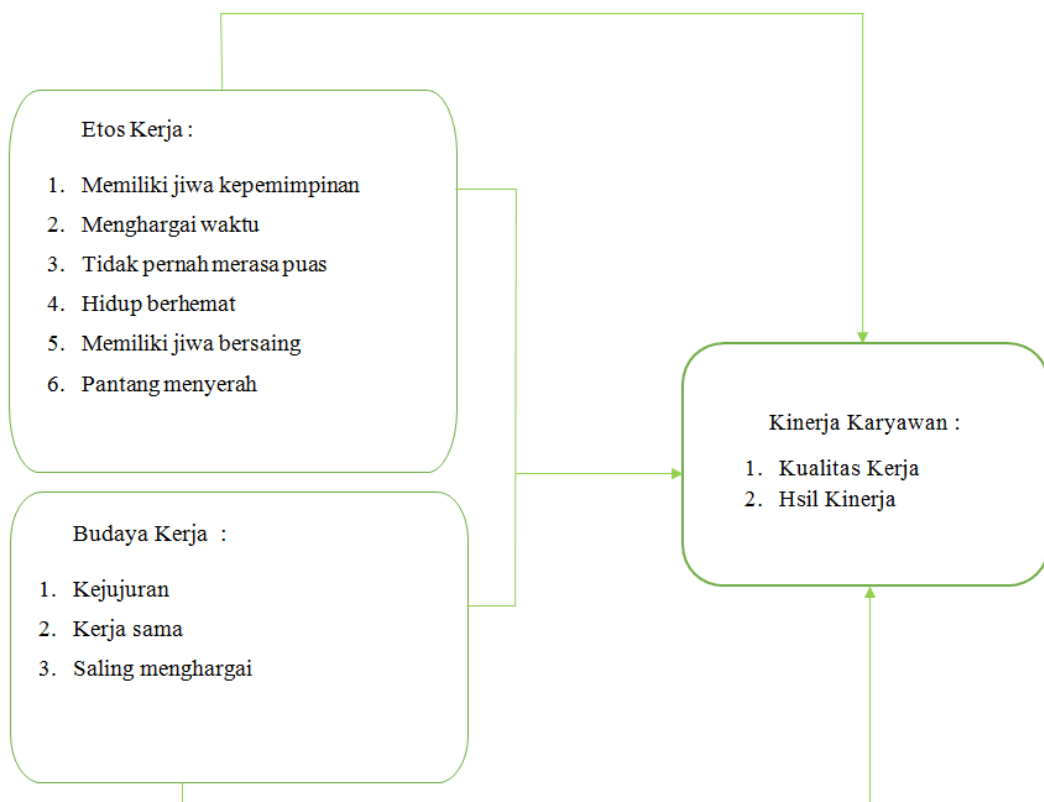
Budaya Kerja Kerja Di Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Data penelitian ini diambil dengan melakukan observasi, dokumentasi dan wawancara langsung ke lapangan kepada pada pegawai di dinas kesehatan kabupaten Barito Selatan untuk mendapatkan data - data yang valid dan benar adanya. Hasil dari penelitian ini dijelaskan bahwasanya untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) maka perlu ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan pembelajaran tentang Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebijakan organisasi dan pengembangan kompetensi SDM serta meningkatkan disiplin kerja dan penerapan nilai-nilai budaya kerja di dinas kesehatan kabupaten Barito Selatan. Pada kedua penelitian ini terdapat persamaan satu sama lain yaitu pada metode penelitian yang digunakan serta peningkatan dan penerapan budaya kerja pada pada karyawan, sedangkan perbedaan kedua penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan judul penelitian yang hanya berfokuskan pada analisis capacity building organisasi dalam meningkatkan kompetensi sdm dan budaya kerja kerja di dinas kesehatan kabupaten barito selatan provinsi kalimantan tengah (Murdiyansyah Herman, Said Abdillah Mohammad Zainul, 2019).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada pembahasan penelitian ini terletak pada tujuan analisis penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami bagi pada karyawan dan dampak dari penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami terhadap kinerja para karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Kerangka dalam pemikiran ini merupakan penjelasan yang akan dikembangkan melalui objek-objek permasalahan yang ada. Tujuan utama dari etos kerja dan budaya kerja Islami adalah untuk menciptakan para karyawan untuk memiliki jiwa kepemimpinan, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, memiliki jiwa bersaing, kejujuran, kerja sama, serta meningkatkan kinerja yang baik bagi para karyawan (Toto Tasmara, 2022). Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah 2023

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menyajikan, menganalisa, dan mengumpulkan data-data dalam analisa penerapan etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Penelitian deskriptif kualitatif menggunakan jenis penelitian *Field Research* (penelitian lapangan) yaitu penelitian untuk mencari data data secara valid dan benar dengan survei dan terjun langsung ke objek penelitian (Sugiyono, 2013).

3.2. Tempat Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan terjun langsung ke objek penelitian yaitu Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang beralamatkan di JL. Dr. Soetomo No.37, Surabaya-Jawa Timur.

3.3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Dalam sumber data primer ini diambil dari sumber pertama yang ada di lapangan. Yaitu data yang diambil melalui terjun langsung ke lapangan dan melakukan wawancara dengan narasumber. Meliputi wawancara kepada beberapa karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh melalui sumber kedua. Meliputi data data dari jurnal, buku-buku, website resmi Bank Jatim Syariah, brosur dan website resmi Bank Jatim Syariah.



3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tujuan utama peneliti untuk mendapatkan data-data serta informasi sebagai tujuan utama. Dalam penelitian deskriptif kualitatif peneliti melakukan penelitian untuk mengumpulkan data-data meliputi:

a. Observasi

Peneliti berperan aktif dalam menentukan dan mengamati situasi serta kondisi suatu lingkungan yang akan dijadikan objek dalam penelitian dan memilih informan penelitian sehingga dapat berjalan dengan laras sesuai arah penelitian yang didapat melalui wawancara mendalam dengan informan. (Abdurrahmat Fathoni, 2011). Observasi ini dilakukan peneliti dengan terjun langsung ke objek penelitian yaitu Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dari bulan September sampai bulan Maret.

b. Wawancara

Wawancara merupakan teknik mengumpulkan data-data penelitian ini dengan tujuan dapat memperoleh data-data yang valid dan benar. Teknik pertama dalam mengumpulkan data dalam wawancara ini dengan melakukan wawancara yang bersifat informal dan tidak terstruktur atau wawancara bebas yang artinya peneliti tidak melakukan wawancara secara resmi dan berpedoman secara tepat, melainkan pedoman wawancara hanya digunakan untuk memecahkan masalah pada penelitian ini.

Peneliti melakukan penelitian ini untuk mendapatkan informasi dan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dengan melakukan wawancara ke berbagai pihak dan staff pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

c. Dokumentasi

Ketika sebuah penelitian menggunakan teknik penelitian berupa observasi dan wawancara dalam melakukan proses pengumpulan data maka tahap dokumentasi sangat diperlukan sebagai bahan pelengkap dalam teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti. Dokumentasi dapat berbentuk hasil rekaman, foto, gambar, dalam tahapan dokumentasi ini dapat berguna untuk memperkuat hasil observasi dan wawancara.

Pada penelitian ini dokumentasi dapat berbentuk tulisan seperti buku, teks, catatan, naskah, dokumen, skripsi, jurnal atau arsip yang tentunya berkaitan dengan pembahasan pada penelitian ini. Setelah mengumpulkan data - data dokumentasi dalam berbagai bentuk di atas, maka peneliti akan memahami dan mempelajari bahan dokumentasi tersebut. Sehingga peneliti dapat terbantu dalam proses pengumpulan dan pengolahan data serta informasi yang berkaitan dengan pembahasan yang akan dibahas pada penelitian ini.

3.5. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian deskriptif kualitatif analisis data diambil dari pembahasan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah langkah-langkah untuk menyusun dan menelusuri data secara sistematis yang diperoleh dari observasi, wawancara, serta dokumentasi dengan terjun langsung ke lapangan. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan mengelompokkan data-data kedalam kategori serta menjelaskan beberapa unsur secara detail dan mengkategorikan data-data kedalam suatu pola. Sehingga lebih mudah dimengerti baik itu oleh pembaca maupun oleh penulis itu sendiri (Sugiyono, 2017).

Adapun perincian analisa data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan data-data, penyederhanaan, melakukan sintesa, serta mengabstraksi data yang diperoleh peneliti saat melakukan observasi lapangan. Dengan melalui tahapan ini, data kualitatif mampu diubah dan disederhanakan berbagai cara sesuai dengan proses penyaringan secara selektif. Melalui tahapan pengelompokan, ringkasan kedalam suatu kategori yang lebih laras dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini, data yang diambil oleh peneliti telah disederhanakan sehingga dapat memberikan pemikiran yang dapat lebih

mudah dipahami bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya dengan pembahasan data yang sama. Data dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi lapangan dan wawancara berbagai narasumber kemudian di seleksi dan disederhanakan sehingga menyajikan pemikiran yang lebih mudah dimengerti oleh peneliti.

2. Penyajian Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengembangkan deskripsi informasi dengan memberikan penjelasan mengenai penyajian data-data serta informasi yang terstruktur yang memungkinkan adanya ringkasan dan pengambilan tindakan. Penelitian kualitatif dalam penyajian data dapat disajikan berupa ringkasan, bagan, *flowchart*, yang berkaitan antar kategori yang lain sebagainya. Saat penyusunan data-data yang akan dibahas secara tidak langsung akan mudah dipahami dan memudahkan dalam menyusun list pekerjaan serta data-data yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Penarikan Kesimpulan dan Konfirmasi Ulang

Pada proses penelitian, peneliti telah menarik simpulan awal yang sifatnya sementara dan dapat berubah sewaktu-waktu apabila pada simpulan tersebut terdapat data-data yang tidak valid dan konkrit dalam proses pengumpulan data selanjutnya. Sedangkan, jika simpulan awal sudah terbukti valid dengan menunjukkan data-data yang benar adanya serta selaras dengan informasi pada saat melakukan penelitian di

lapangan maka simpulan awal tadi sudah termasuk dalam simpulan awal yang valid dan kredibel.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 4

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Subjek Penelitian

Gambaran informan pada penelitian ini merupakan beberapa karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Peneliti mengambil beberapa informan dari bagian Sumber Daya Manusia yang berjumlah 6 orang, keenam informan tersebut sebagai narasumber dalam membantu menjawab masalah dan tujuan pada penulisan penelitian ini.

Tabel 4. 1 Gambaran Informan

| NO | NAMA | JENIS KELAMIN | PEKERJAAN |
|----|---------------------------|---------------|------------------------------------|
| 1 | Jaeni | Pria | Human Capital / HRD |
| 2 | R. Nur Cahyo Adi Putro | Pria | Pimpinan Bagian Umum dan Akuntansi |
| 3 | Gisella Zada | Wanita | Staff Bagian Akuntansi |
| 4 | Ayu Mustika Sari | Wanita | Staff Bagian Umum |
| 5 | Pratama Viery Dimateo | Pria | Pimpinan Bagian IT Support |

Sumber: Data diolah, 2023

Informan pertama adalah Bapak Jaeni beliau merupakan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang menjabat sebagai penyelia umum, Akuntansi dan HC. Dalam awal perjalanan karirnya beliau memulai bekerja di Bank Jatim Konvensional pada tahun 2004 dan Pak Jaeni di pindah tugaskan menjadi staff karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya pada tahun 2007 ketika didirikan Bank Jatim Syariah. Beliau memulai karir di

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya di bagian penyelia umum, akuntansi dan HC sampai sekarang.

Informan kedua adalah Bapak R. Nur Cahyo Adi Putro, beliau merupakan mahasiswa lulusan S1 psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan setelah menjadi mahasiswa lulusan Universitas Muhammadiyah Malang beliau melanjutkan studi S2 nya di Universitas Perbanas Surabaya dengan mengambil jurusan S2 Magister Manajemen. Bapak Cahyo memulai karir sebagai karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya pada tahun 2012 dan ditempatkan sebagai staff umum, Akuntansi dan HC dari awal karir sampai sekarang.

Informan ketiga adalah Ibu Gisella Zada, beliau merupakan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang memiliki jabatan sebagai staff akuntansi, beliau memulai karir di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sejak tahun 2014 hingga saat ini.

Informan keempat adalah Ibu Ayu Mustika Sari, beliau merupakan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang memiliki jabatan sebagai staff umum, beliau memulai karir di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sejak tahun 2013 dan sudah menjalani karir di berbagai divisi seperti operasional, Akuntansi, hingga saat ini beliau ditempatkan di bagian staff umum.

Informan kelima adalah Bapak Pratama Viery Dimateo, beliau merupakan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang memiliki

jabatan sebagai pimpinan bagian IT Support, beliau memulai karir di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sejak tahun 2016 hingga saat ini.

Informan keenam adalah Bapak Fachruddin Ardiansyah, beliau merupakan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang memiliki jabatan sebagai staff E-filling atau bisa yang disebut dengan pramubakti, yang memiliki tugas sebagai membantu dan memberikan *support* kepada para karyawan di setiap divisi, beliau memulai karir di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sejak tahun 2016 hingga saat ini.

4.2. Deskripsi Lokasi Penelitian

4.2.1. Profil Bank Jatim Syariah

a) Profil Perusahaan

Berikut ini merupakan data perusahaan dan lokasi Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu :

Nama : PT Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Alamat : Jl. Dr. Soetomo No.37, Surabaya-Jawa Timur

No Telepon : (031) 5492784

Situs Web : www.bankjatim.co.id

Tanggal Berdiri : Selasa, 21 Agustus 2007

Jenis Usaha : Lembaga Keuangan Perbankan Syariah

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (“Bank Jatim”) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dibuat dengan akta notaris atas nama Anwar Mujahidin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Dengan dibuatnya Undang-Undang No. 13 tahun 1962 tentang ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah, yang mewajibkan Bank Pembangunan Daerah didirikan atas landasan suatu struktur peraturan daerah, maka dari itu Pemerintah Daerah tingkat I Jawa Timur membuat Peraturan Daerah NO. 2 tahun 1962, atas suatu dasar Peraturan Daerah tersebut dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur diubah menjadi Bank Pembangunan Jawa Timur.

Bank Jatim Syariah atau Bank Jatim Unit Usaha Syariah didirikan pada tanggal 4 April 2007 sesuai dengan surat yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia tentang pendirian Unit Usaha Syariah (UUS) serta surat persetujuan pembukaan Kantor Cabang Syariah Dan Anggota Dewan Pengawas Syariah yang telah dikeluarkan oleh Bank Indonesia dengan NO.9/148/DPIP/Prz/Sb tanggal 24 Juli 2007 tentang pembukaan Kantor Cabang Syariah Dan Anggota Dewan Pengawas Syariah. Pada tanggal 21 Agustus 2007 bertepatan dengan hari selasa tanggal 8 Sya’ban 1428 H Bank Jatim Syariah atau Bank Jatim Unit Usaha Syariah telah resmi dibuka dan dioperasionalkan sesuai peraturan yang telah dibuat. Dalam perjalanannya Bank Jatim Syariah yang genap memasuki usia 16 tahun pada saat ini mereka telah memberikan banyak pertumbuhan ekonomi

yang ada di daerah serta mereka selalu mengembangkan produk- produk dan pelayanan mereka kepada para nasabah dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah.

Bank memperoleh izin untuk beroperasi sebagai Bank Devisa berdasarkan SK Direksi Bank Indonesia No. 23/28/KEP/DIR tanggal 2 Agustus 1990. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Bank tersebut, ruang lingkup kegiatan Bank adalah menjalankan kegiatan usaha dibidang perbankan, termasuk perbankan dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah serta kegiatan perbankan lainnya yang lazim sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tugas utama bank adalah ikut mendorong pertumbuhan potensi ekonomi daerah melalui peran sertanya dalam mengembangkan sektor-sektor usaha pembiayaan kecil dan menengah dalam rangka memperoleh laba yang optimal. Kegiatan utama dari lembaga keuangan itu sendiri sebagai penghimpun dan menyalurkan dana serta memberikan jasa-jasa perbankan lainnya.



Gambar 4. 1 Logo Bank Jatim Syariah

Sumber: <https://bankjatim.co.id>

Melakukan pelayanan kepada nasabah merupakan kegiatan utama suatu lembaga keuangan, maka dari itu Bank Jatim Syariah dengan memberikan pelayanan sebaik dan semaksimal mungkin kepada para nasabahnya, mereka melakukan perluasan jaringan di seluruh daerah Jawa Timur untuk memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi. Perluasan jaringan tersebut meliputi: perluasan jaringan kantor, perluasan layanan syariah, *SMS banking*, *Mobile Banking*, maupun perluasan ATM (*Automatic Teller Machine*). Pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sendiri mereka telah memiliki 1 Kantor Cabang dan 3 cabang pembantu meliputi Cabang Pembantu Wiyung, Cabang Pembantu Utara, Cabang Pembantu Merr serta memiliki 4 Kantor Layanan Syariah (*Office Channeling Syariah*) dan memiliki 7 ATM (*Automatic Teller Machine*).

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sebagai suatu lembaga keuangan yang operasionalnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan melakukan pembiayaan kepada masyarakat berupa pembiayaan dengan sistem bagi hasil sesuai dengan prinsip syariat-syariat islam dengan berlandaskan pada Al-Quran dan Hadist. Oleh karena itu, sangatlah penting suatu bank dengan berpedoman pada muamalah dan ketentuan-ketentuan syariat islam yang baik dalam melakukan pelayanan kepada nasabah.

b) Letak Geografis

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya merupakan Bank Pembangunan Daerah yang letaknya sangat strategis berada di tengah-tengah kota Surabaya dengan beralamatkan di Jl. Dr. Soetomo No.37 Surabaya-Jawa Timur. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya memiliki gedung dengan setiap gedung terdapat dua lantai, dimana lantai pertama sebagai tempat transaksi pada nasabah meliputi kantor teller, kantor bagian pembiayaan, kantor bagian analisis, kantor bagian sumber daya manusia dan kantor pimpinan cabang, sedangkan di lantai dua merupakan bagian pusat operasional mereka dengan berpusat pada Unit Usaha Syariah.

c) Keadaan Demografis

Keadaan demografis suatu keadaan yang menggambarkan suatu kelompok ataupun populasi. Di dalam penelitian ini keadaan demografis menggambarkan keadaan etos kerja dan budaya kerja Islami struktur kepengurusan pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

d) Tagline

“Syariah Surabaya.., Bersama Doa Kita Bisa Yes...!!!”

1. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya selalu menerapkan sistemasi bekerja mereka dengan selalu mengamalkan do'a sebelum melakukan dan setelah melakukan pekerjaan, yang dimana pada karyawan selalu melakukan do'a bersama serta mengikuti kegiatan ibadah lainnya seperti kajian fiqh, istighosah setiap hari jum'at, tadarus bersama serta belajar kitab ummi setiap pagi hari dan

mendengarkan kajian ceramah setelah melaksanakan sholat dhuhur berjamaah.

2. Sehingga dengan diterapkannya prinsip-prinsip Islami yang ada mereka menjadi nyaman dan lancar dalam melakukan pekerjaan dan dijauhkan dari terjadinya fraud ataupun perbuatan tercela serta dapat menjadi lumbung bekal amalan padahal di akhirat kelak.

4.2.2. Visi dan Misi Bank Jatim Syariah

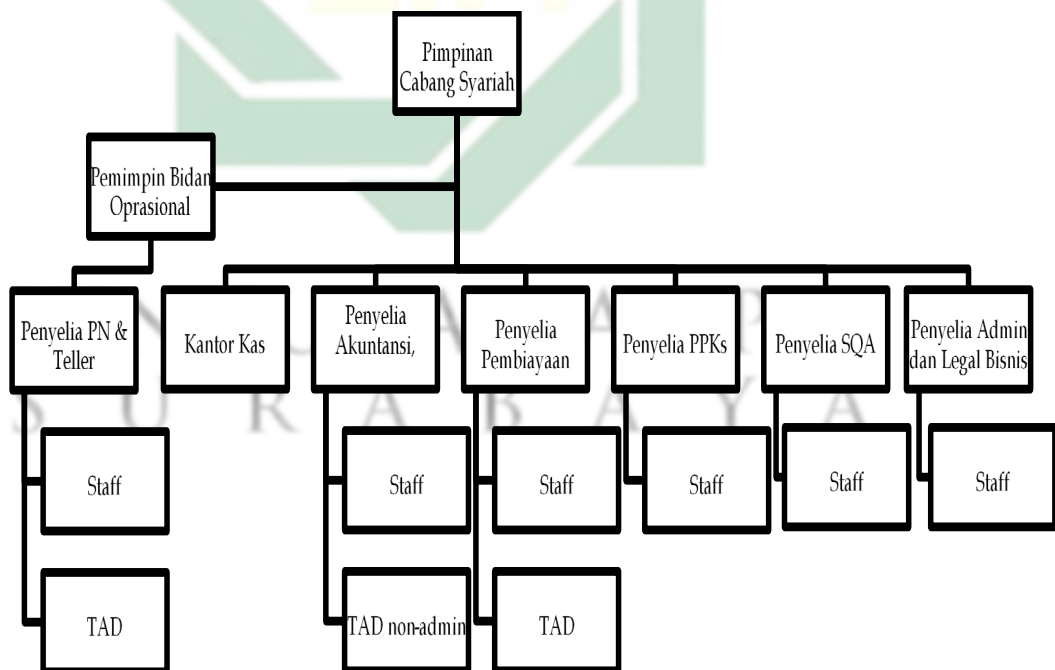
a. Visi:

Menjadi Bank Pembangunan Daerah No. 1 di Indonesia, serta menjadi bank yang sehat dan berkembang secara wajar serta memiliki manajemen dan sumber daya manusia yang professional dalam menjalankan bisnis dalam mengembangkan usaha Bank Jatim secara bersih dan sehat serta dapat memperoleh hasil yang optimal sesuai target. Bank Jatim berupaya melaksanakan kegiatannya dengan tetap berpegang teguh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip tata kelola perusahaan yang baik, sehingga untuk melaksanakan hal tersebut dibutuhkan karyawan dan sumber daya manusia dengan integritas dan loyalitas yang tinggi dan mempunyai jiwa dalam melayani dan mengayomi masyarakat dengan professional.

b. Misi:

Mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta ikut mengembangkan usaha kecil dan menengah serta memperoleh laba optimal. Peningkatan pertumbuhan perekonomian daerah merupakan tujuan utama Bank Jatim dalam melaksanakan kegiatan usahanya yang diaplikasikan dalam pemberian bantuan permodalan bagi usaha-usaha yang produktif baik dalam bidang UMKM maupun usaha berskala besar, disamping itu berupaya memperoleh laba yang optimal merupakan tujuan yang diharapkan agar semakin menambah kepercayaan *stakeholder* terhadap kinerja Bank Jatim.

4.2.3. Struktur Organisasi Bank Jatim Syariah



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi PT Bank Jatim Syariah

Sumber: Dokumen Bank Jatim Syariah

4.2.4. Deskripsi Tugas dan Fungsi Yang Tertera Dalam Struktur Organisasi

1. Pimpinan Cabang

Membawahi pemimpin bidang operasional, pemimpin bidang pelayanan nasabah, pemimpin cabang pembantu, kontrol internal, pemimpin kantor kas, penyelia pemasaran, penyelia umum dan SDM.

2. Pemimpin Bidang Operasional

Membawahi penyelia pembiayaan mikro kecil dan penyelia Pelayanan Nasabah.

3. Penyelia Bidang Pelayanan Nasabah dan Teller

Sebagaimana dimaksud pada butir di atas, PN mempunyai tugas-tugas pokok:

- a. Menyelesaikan permohonan nasabah dan calon nasabah dalam hubungannya dengan penjualan produk dan jasa bank;
- b. Mengusahakan secara aktif bertambahnya nasabah baru dengan kerjasama dengan pemasaran dana.
- c. Memberikan pelayanan permohonan referensi bank dan penyewaan save deposit box.
- d. Melaksanakan administrasi operasi di bidang giro, tabungan, deposito dan sertifikat deposito.

- e. Berkoordinasi dengan pengelola bisnis kartu kantor pusat dalam melayani permohonan kartu ATM dari nasabah.

Sebagaimana dimaksud pada butir di atas tugas penyelia Teller juga mempunyai tugas-tugas pokok:

- a. Mengelola dan membuat laporan posisi harian kas serta bertanggung jawab atas persediaan uang dalam khasanah.
- b. Menyediakan uang kas untuk pada teller pada pagi hari, ATM dan melayani bon uang dari penyelia teller selama jam pelayanan kas.
- c. Menerima penyetoran kembali uang kas dari penyelia teller II setelah tutup kas.
- d. Mengelola kegiatan kas keliling dan payment poin.
- e. Menerima setoran dan melakukan pembayaran dari/ke cabang pembantu, kantor kas dan payment poin untuk kegiatan operasional.
- f. Mengambil dan menyetor uang kas ke Bank Indonesia atau bank lainnya untuk keperluan penyediaan uang kas baik untuk keperluan cabang utama dan 15 cabang dalam wilayah kerja Bank Indonesia.
- g. Mengelola pembayaran gaji pegawai pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kotamadya serta mengelola pembayaran uang pensiun.

- h. Melakukan tugas sortir uang sebelum dimasukkan ke dalam khasanah.
- i. Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan di unit kerjanya agar sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas di unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dipandang perlu.

4. Penyelia Pembiayaan

Sebagaimana dimaksud pada rincian di atas mempunyai tugas-tugas pokok:

- a. Menghimpun dana dan mengelola dana dalam bentuk perpembiayaan non program dan non konsumtif dalam batas wewenang cabang serta memantau daftar hitam dan daftar pembiayaan macet yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.
- b. Menganalisa permohonan pembiayaan, bank garansi dengan plafond sesuai wewenangnya.
- c. Melakukan koordinasi dengan kantor pusat berkaitan dengan penyaluran pembiayaan dengan jumlah plafond tertentu yang pemrosesan permohonan pembiayaannya dilaksanakan oleh

kantor pusat, serta menyelenggarakan kegiatan administrasi pembiayaan.

- d. Mengadakan supervisi dan penagihan atas pembiayaan yang tergolong lancar dan dalam perhatian khusus yang telah direalisasi.
- e. Memantau aktivitas pemberian pembiayaan menengah dan penagihan pembiayaan menengah yang bermasalah.
- f. Melaksanakan kegiatan penyelesaian pembiayaan bermasalah baik secara sendiri maupun berkoordinasi dengan divisi pembiayaan khusus, antara lain :
 - 1) Melaksanakan upaya penyelamatan dan penyelesaian pembiayaan bermasalah (kurang lancar, diragukan, macet dan dihapusbukukan) serta mengupayakan langkah-langkah penyelamatan.
 - 2) Melaksanakan tindakan pengamanan atas barang jaminan baik secara fisik maupun yuridis dan mengupayakan tindak lanjut penyelesaiannya.
 - 3) Melaksanakan penjualan barang jaminan yang telah dikuasakan/diserahkan kepada bank baik oleh debitur maupun pemilik barang.
 - 4) Melakukan penagihan-penagihan kepada debitur yang pembiayaannya bermasalah (kurang lancar, diragukan,

macet dan dihapusbukukan), baik melalui surat maupun sarana lainnya.

- 5) Melaksanakan kegiatan restrukturisasi pembiayaan serta pengawasan pembiayaan.

Dalam melaksanakan tugas-tugas pokok tersebut di atas, penyelia ini membawahi beberapa *Account Officer* (AO) dan Asisten Administrasi.

5. PPK (Penyelamatan dan Penyelesaian Pembiayaan)

Berikut merupakan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tim PPK:

- a. Melakukan monitoring nasabah yang menunggak setiap hari serta reporting NPF harian
- b. Melakukan kunjungan/ penagihan on the spot kepada nasabah yang mencapai kolektibilitas 2,3,4,5 dan extracomptable serta menyusun collection report setiap selesai melakukan kunjungan nasabah
- c. Mengirimkan surat pemberitahuan, surat peringatan I, II, dan III serta surat panggilan kepada nasabah yang sulit ditemui di tempat tinggal maupun tempat kerjanya

- d. Pelaporan NPF, ekstrakomptabel, nasabah klaim ke asuransi, nasabah proses lelang setiap awal bulan tanggal 1-5 bulan berikutnya untuk pelaporan bulan sebelumnya; pelaporan action plan dan action step ke divisi PPK jatim kantor pusat
- e. Pelaporan, pembuatan, dan pengiriman surat pemberitahuan jatuh tempo setiap akhir bulan pada nasabah 1 bulan berikutnya
- f. Review berkas pengajuan restruck nasabah NPF Cabang dan Capem syariah Surabaya
- g. Melakukan pemberkasan dan pengajuan keringanan pelunasan untuk nasabah NPF dan WO
- h. Melakukan pemberkasan lelang hingga proses lelang di KPKNL setempat terhadap agunan nasabah macet yang tidak melaksanakan komitmennya
- i. Melakukan pemberkasan nasabah macet yang akan diajukan writeoff minimal setiap 4 bulan sekali

6. SQA

Memiliki tugas pengecekan kelengkapan berkas, kelengkapan unit lain (CCTV dan fasilitas lainnya yang sesuai SOP). Dan juga memastikan uang dan jaminan dalam brankas sesuai tidak dengan yang tertera pada berkas.

7. Umum, akuntansi, dan HC

Sebagaimana dimaksud pada bulir di atas, memiliki tugas-tugas sebagai berikut:

a. Unit HC:

- 1) Dasar perbankan syariah
- 2) Budaya kerja
- 3) SO
- 4) Kesejahteraan pegawai
- 5) Usulan mutasi pegawai
- 6) Penilaian pegawai
- 7) Kehadiran pegawai
- 8) Mencatat dan merespon Surat surat baik yang surat masuk dan surat yang keluar
- 9) Menerbitkan dan memproses perjalanan dinas pegawai
- 10) Mencatat cuti,izin,sakit pegawai

b. Unit Umum:

- 1) Mengecek premisis kantor
- 2) Proses pengadaan kantor
- 3) Proses kendaraan operasional kantor
- 4) Mencatat inventaris kantor
- 5) Proses sewa menyewa
- 6) Proses jaringan kantor
- 7) Proses perbaikan bangunan kantor

- 8) Proses anggaran AIN kantor
- 9) Proses pembayaran biaya biaya
- 10) Mengkoordinir tenaga TAD Driver, security, pramubakti

c. Unit Akuntansi:

- 1) Membuat neraca keuangan
- 2) Laporan profil risiko pegawai
- 3) Mengecek BO23 beserta bukti – bukti pendukung
- 4) Membuat laporan keuangan publikasi cabang
- 5) Menyiapkan materi kinerja cabang dalam bentuk power poin pada saat kaji ulang dan rapat lainnya
- 6) Mengelola E-mail cabang dan capem
- 7) Mengelola user pegawai
- 8) Setiap akhir bulan mengecek R/P perantara yang bersaldo dan harus nol
- 9) Membuat rencana bisnis bank cabang
- 10) Membuat anggaran tahun berikutnya dan membuat simulasi kinerja sampai akhir tahun
- 11) Laporan LED

4.3. Data Hasil Penelitian

A. Indikator: Etos Kerja

1. Memiliki Jiwa Kepemimpinan

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Kemampuan memberikan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan teknis dan kemampuan dalam mengendalikan emosi | 1.1 |
| 2 | Menyelesaikan permasalahan, dapat memberikan motivasi, memiliki tanggung jawab dalam bekerja | 2.1 |
| 3 | Memiliki rasa kepercayaan yang tinggi, memiliki saran dan motivasi, dapat memberikan semangat kepada rekan kerja. | 3.1 |
| 4 | Dapat mengambil tindakan dengan tegas, mampu memberikan motivasi, arahan dan saran kepada rekan kerja | 4.1 |
| 5 | Memiliki kejujuran, empati, transparan, serta lugas dalam menyampaikan hasil | 5.1 |
| 6 | Menghargai arahan dari pimpinan maupun rekan kerja, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, dapat mengendalikan emosi | 6.1 |

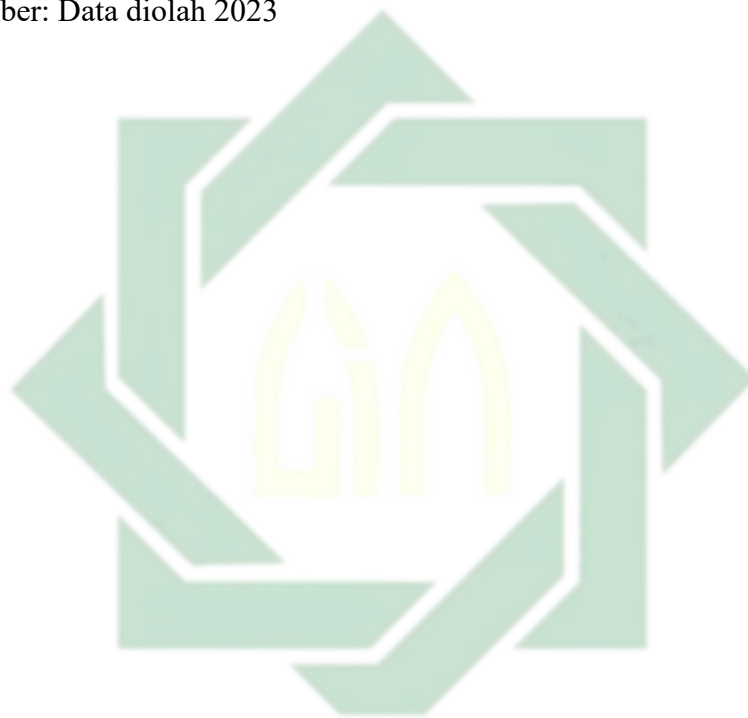
Sumber: Data diolah 2023

2. Menghargai Waktu

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Kemampuan karyawan untuk hadir tepat waktu, menerima konsekuensi apabila terlambat | 1.2 |

| | | |
|---|--|-----|
| 2 | Mengikuti absensi kehadiran dan perpulangan | 2.2 |
| 3 | Melakukan tanda tangan kehadiran setiap pagi jam 07.30 dan tanda tangan selesai bekerja setiap sore jam 16.30. | 3.2 |
| 4 | Kemampuan karyawan untuk disiplin tepat waktu. | 4.2 |
| 5 | Melakukan tanda tangan kehadiran dan tanda tangan setelah selesai bekerja | 5.2 |
| 6 | Absensi sudah berjalan dengan normal, perbaikan jam kedatangan para karyawan | 6.2 |

Sumber: Data diolah 2023



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

3. Tidak Pernah Merasa Puas

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Para karyawan sangat antusias dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan dan target. | 1.3 |
| 2 | Profesionalisme dalam bekerja, memiliki komitmen, menyelesaikan pekerjaan masing-masing, memberikan support kepada rekan kerja | 2.3 |
| 3 | Selalu mengejar target, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. | 3.3 |
| 4 | Bekerja sesuai target dan deadline, menyelesaikan program kerja selanjutnya. | 4.3 |
| 5 | Semaksimal mungkin mencapai target perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 5.3 |
| 6 | Bersungguh-sungguh untuk mencapai target, menyelesaikan program kerja yang baru. | 6.3 |

Sumber: Data diolah 2023

4. Hidup Berhemat

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|---|------|
| 1 | Gaya hidup karyawan tergolong biasa dan sederhana. | 1.4 |
| 2 | Gaya hidup karyawan relatif normal dan sederhana. | 2.4 |
| 3 | Gaya hidup karyawan umumnya tergolong sederhana. | 3.4 |
| 4 | Sesuai kebutuhan masing-masing, para karyawan memiliki gaya hidup yang sederhana. | 4.4 |
| 5 | Cukup sederhana, tidak ada yang mewah. | 5.4 |
| 6 | Gaya hidup tergolong standar dan sederhana. | 6.4 |

Sumber: Data diolah 2023

5. Memiliki Jiwa Bersaing

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|---|------|
| 1 | Selalu ingin bersaing, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. | 1.5 |
| 2 | Berlomba-lomba menjadi yang terbaik, perkembangan karir setiap individu. | 2.5 |
| 3 | Berlomba-lomba menjadi yang terbaik, selalu ingin bersaing, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan maksimal. | 3.5 |
| 4 | Bersaing satu sama lain, menjadi karyawan yang terbaik, mendapatkan reward dari prestasi kinerja. | 4.5 |
| 5 | Selalu ingin bersaing antar karyawan, bersemangat dalam bekerja. | 5.5 |

| | | |
|---|--|-----|
| 6 | Kerja cepat dan tanggap. bersaing satu sama lain untuk menjadi yang terbaik. | 6.5 |
|---|--|-----|

Sumber: Data diolah 2023

6. Pantang Menyerah

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Menyelesaikan program kerja dan job desk masing-masing, mempresentasikan hasil program kerja. | 1.6 |
| 2 | Menyelesaikan pekerjaan dan melakukan diskusi jika terdapat kendala. | 2.6 |
| 3 | Melakukan diskusi antar rekan kerja jika terdapat masalah, menyelesaikan pekerjaan, menggunakan strategi ataupun cara lainnya. | 3.6 |
| 4 | Mencoba hal baru, pantang menyerah dalam bekerja, mencari pokok permasalahan, konsultasi dengan pimpinan. | 4.6 |
| 5 | Melakukan diskusi antar rekan kerja jika terdapat masalah. | 5.6 |
| 6 | Mengadakan rapat dan menyelesaikan program kerja. | 6.6 |

Sumber: Data diolah 2023

B. Indikator: Budaya Kerja

1. Kejujuran

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Para karyawan sangat jujur dan waspada serta hati-hati ketika bekerja, tidak ada kehilangan barang maupun data-data. | 1.7 |
| 2 | Berjalan dengan aman dan normal, para karyawan sangat jujur, tidak ada kehilangan barang maupun data-data. | 2.7 |
| 3 | Berjalan dengan baik, para karyawan sangat jujur, tidak ada kehilangan barang maupun data-data. | 3.7 |
| 4 | Berjalan dengan baik, karyawan sangat jujur, tidak ada kehilangan data-data maupun barang-barang para karyawan. | 4.7 |
| 5 | Berjalan dengan normal dan baik, menerapkan sistem yang kuat dan aman, para karyawan sangat jujur. | 5.7 |
| 6 | Berjalan dengan baik dan normal, para karyawan sangat jujur. | 6.7 |

Sumber: Data diolah 2023

2. Kerja Sama

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|---|------|
| 1 | Menyelesaikan pekerjaan yang mengalami kendala dengan diskusi dan kerja sama | 1.8 |
| 2 | Pekerjaan yang sulit akan dikerjakan dengan bersama. | 2.8 |
| 3 | Bekerja sesuai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan organisasi. | 3.8 |
| 4 | Melakukan diskusi pekerjaan dengan bersama-sama. | 4.8 |
| 5 | Menyelesaikan pekerjaan dengan bersama-sama, membuat laporan kepada pimpinan. | 5.8 |
| 6 | Melakukan pekerjaan dengan bersama-sama, melakukan diskusi secara organisasi. | 6.8 |

Sumber: Data diolah 2023

3. Saling Menghargai

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Mendengarkan dan menerapkan arahan pimpinan, menghargai pendapat dan saran | 1.9 |
| 2 | Mendengarkan semua masukan, menerima saran, pekerjaan akan berjalan dengan normal. | 2.9 |
| 3 | Mendengarkan dan menerapkan arahan pimpinan, menghargai pendapat dan saran, menyelesaikan pekerjaan. | 3.9 |
| 4 | Menghormati, menghargai, tidak sombong jika terdapat perbedaan argumentasi. | 4.9 |
| 5 | Berusaha sebaik mungkin, mendengarkan arahan dan masukan pimpinan, tidak menyudutkan satu sama lain. | 5.9 |
| 6 | Mendengarkan dan menerapkan arahan pimpinan, dengan ikhlas, menjadi kaca perbandingan para karyawan. | 6.9 |

Sumber: Data diolah 2023

C. Kinerja Karyawan

1. Kualitas Kinerja

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|---|------|
| 1 | Para karyawan bekerja dengan baik, meningkatkan kinerja karyawan, minimalis kesalahan dalam bekerja | 1.10 |
| 2 | Para karyawan berkembang dengan baik, bersemangat, bersungguh-sungguh dalam bekerja. | 2.10 |
| 3 | Para karyawan bekerja dengan baik, tidak sering terlambat, menyelesaikan pekerjaan. | 3.10 |
| 4 | Para karyawan bekerja dengan baik, memiliki karakteristik dan sifat tanggung jawab. | 4.10 |
| 5 | Para karyawan sangat profesional, antusias, jujur dalam bekerja. | 5.10 |
| 6 | Para karyawan sangat antusias dalam bekerja, sedikit melakukan pelanggaran, mendapatkan hasil kinerja yang lebih. | 6.10 |

Sumber: Data diolah 2023

2. Hasil Kinerja

| NO | HASIL PENELITIAN | KODE |
|----|--|------|
| 1 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, meningkatnya jumlah nasabah dan laba | 1.11 |
| 2 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, jumlah nasabah terus meningkat dan laba perusahaan terus berkembang. | 2.11 |
| 3 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, meningkatnya jumlah nasabah disetiap bulan dan meningkatnya laba perusahaan. | 3.11 |
| 4 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, jumlah nasabah dalam data terus meningkat dan jumlah laba terus berkembang. | 4.11 |
| 5 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, meningkatnya jumlah nasabah disetiap bulan dan meningkatnya laba perusahaan | 5.11 |
| 6 | Melakukan evaluasi bersama, menjelaskan program kerja yang telah dicapai, jumlah nasabah terus meningkat dan laba perusahaan terus berkembang. | 6.11 |

Sumber: Data diolah 2023

4.4. Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Etos kerja merupakan kemampuan seseorang ataupun individu dalam melakukan pekerjaan dan dapat menilai seberapa besar kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat meningkatnya kualitas etos kerjanya. Dalam lingkup organisasi suatu etos kerja menjadi tanggung jawab semua pihak dan anggota organisasi, faktor utama dalam terciptanya suatu etos kerja yang baik dipengaruhi dari pimpinan perusahaan dalam menerapkan fungsi dan tugas masing-masing kepada karyawan. Dengan terciptanya suatu etos kerja yang baik akan timbul suasana kinerja serta lingkup kerja yang baik dan terlaksana visi dan misi serta tercipta produktivitas serta inovasi yang tinggi.

Penerapan etos kerja pada karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu dengan menerapkan pekerjaan mereka sesuai arah dan tujuan perusahaan serta berpedoman pada visi dan misi perusahaan. Pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya mereka memiliki kultur perusahaan yang bisa mereka sebut sebagai EXPRESI yang memiliki arti sebagai berikut ini:

- a) *Excellence*: Memberikan segala sesuatu melebihi ekspektasi.

Dengan adanya penerapan etos kerja yang pertama ini diharapkan pada karyawan dapat bekerja dengan cerdas,

tuntas, dan dapat bekerja sepenuh hati serta senantiasa tanggap dan sigap dalam dinamika perubahan dengan menghadirkan produk dan layanan yang mudah digunakan oleh nasabah. Bekerja dengan cepat, gesit, cekatan, responsif dan proaktif dalam menangkap peluang bisnis, yang diimplementasikan kepada seluruh insan perusahaan dengan perbaikan berkelanjutan

- b) *Professional*: Melaksanakan serta menguasai tugas dan tanggung jawabnya dengan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal.

Melaksanakan keputusan pimpinan dan manajemen dengan pantang menyerah dan mengambil inisiatif tinggi dengan melaksanakan pilihan berdasarkan prinsip dan nilai secara terbuka dan penuh tanggung jawab.

- c) *Integrity*: Sikap konsisten dalam pemikiran dan perilaku serta jujur baik pada diri sendiri maupun orang lain berdasar nilai-nilai etika.

Menjunjung tinggi kejujuran, ketulusan, keterbukaan dengan memperhatikan prinsip-prinsip kehati-hatian. Sikap saling menghargai dan terbuka di antara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan, kejujuran, dan itikad baik dalam pelaksanaan pekerjaan

d) *Synergy*: Kerjasama yang saling menguntungkan yang dilakukan dengan komitmen untuk meningkatkan nilai tambah bagi kedua belah pihak.

Melaksanakan sikap saling menghargai, menghormati dan membimbing dengan tulus ikhlas dengan menjunjung tinggi nilai kesopanan. Bersama menciptakan nilai tambah untuk mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

e) *Innovation*: Kreativitas atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan menjadikan sesuatu yang sudah ada menjadi lebih baik secara terus menerus sesuai kebutuhan nasabah.

Perilaku pegawai yang senantiasa meningkatkan pengetahuan dirinya agar perusahaan dapat tumbuh secara berkelanjutan. Senantiasa menciptakan sesuatu yang baru dan mengembangkan ide untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dari penjelasan beberapa unsur di atas dapat dijelaskan bahwasanya EXPRESI ini merupakan suatu penerapan etos kerja pada karyawan yang di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang dapat memberikan suatu pandangan yang baik kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun indikator etos kerja yang diterapkan pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu:

1. Memiliki jiwa kepemimpinan

Pada dasarnya setiap karyawan harus memiliki jiwa kepemimpinan karena jika memiliki jiwa kepemimpinan maka para karyawan dapat memberikan arahan, saran dan motivasi kepada rekan kerja sehingga akan menyelesaikan pekerjaan yang ada pada suatu perusahaan serta dapat mencapai tujuan bersama.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan diwajibkan untuk dapat memberikan motivasi, serta memiliki kemampuan dalam komunikasi, kemampuan teknis, memiliki rasa kepercayaan yang tinggi dan yang terpenting dari seorang pemimpin adalah dapat mengendalikan emosi.

2. Menghargai waktu

Dalam lingkup pekerjaan waktu merupakan hal yang sangat berharga, semakin baik waktu digunakan maka akan menciptakan hasil dari pekerjaan yang maksimal, setiap individu karyawan akan menggunakan waktu mereka dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target program kerja mereka.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat antusias dalam bekerja, salah satunya dengan menghargai waktu yang telah diterapkan. Mereka sangat bersungguh-sungguhnya dalam bekerja, menyelesaikan setiap pekerjaan tidak terlambat dalam bekerja, mengikuti absensi kehadiran, jika hal tersebut sudah berjalan dengan baik maka akan menciptakan ruang pekerjaan yang baik.

3. Tidak pernah merasa puas

Pada umumnya karyawan memiliki etos kerja yang baik mereka akan mengerjakan pekerjaan dengan sebaik dan semaksimal mungkin untuk mencapai target dari setiap organisasi maupun perusahaan.

Hasil dari wawancara kepada karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat antusias dalam bekerja, mereka akan mencoba strategi ataupun cara baru jika mengalami kendala dalam bekerja, serta mereka akan melakukan diskusi dengan pimpinan untuk menyelesaikan program kerja yang mengalami kendala.

4. Hidup berhemat

Hidup berhemat merupakan kunci utama dalam bekerja, karyawan yang memiliki landasan hidup berhemat mereka akan bekerja dengan ikhlas dan tidak berfokus kepada imbalan ataupun *fee*, karena jika karyawan memiliki pedoman hidup tersebut maka mereka akan menciptakan hasil pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan hidup secara normal dan sederhana tidak ada yang memiliki hidup secara berfoya-foya, hidup berhemat sudah menjadi landasan dasar bagi para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

5. Memiliki jiwa bersaing

Dalam bekerja, para karyawan secara alami memiliki keinginan untuk bersaing satu sama lain agar mendapatkan predikat yang terbaik, hal tersebut mereka terapkan dengan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, menghargai waktu, serta menyelesaikan program kerja yang mereka miliki agar dapat menjadi karyawan yang terbaik.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat ingin untuk menjadi karyawan yang terbaik

dalam berbagai bidang maupun aspek, mereka berlomba-lomba bahkan ada beberapa karyawan yang melanjutkan studinya dan mengikuti ujian akan mendapatkan nilai dan predikat karyawan terbaik.

6. Pantang menyerah

Pantang menyerah merupakan salah satu sikap kerja keras yang harus dimiliki oleh para karyawan, mereka akan bekerja, belajar dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat rajin, tekun, dan pantang menyerah dalam bekerja, mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu bahkan mereka akan melakukan penambahan jam kerja untuk bisa mencapai target dari pekerjaan tersebut.

4.5. Analisis Penerapan Budaya Kerja Islami Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Dalam penerapan etos kerja tidak lepas dari adanya budaya kerja islami yang juga diterapkan pada karyawan di Bank Jatim Syariah

Cabang Surabaya, para karyawan sangat antusias sebelum memulai pekerjaan dengan melakukan do'a bersama-sama yang dipimpin langsung oleh kepala cabang Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya Bapak Misbakhul Iman, beliau menerapkan budaya kerja agar sesuai dengan prinsip-prinsip Rasulullah SAW dengan istilah FASTER yang memiliki arti sebagai:

a) Fathonah

Dalam sistemasi pengelolaan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dilakukan secara efektif dan profesional sehingga para karyawan dalam memberikan layanan kepada nasabah dengan sopan santun dan penuh rasa tanggung jawab.

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sendiri menyikapi hal sedemikian itu sudah mereka terapkan sejak awal berdirinya Bank Jatim Syariah tersebut, sehingga para staff dan karyawan selalu patuh terhadap aturan dan etika yang berlaku di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Para karyawan yang tidak mentaati peraturan mereka akan diberikan peringatan bahkan diberikan hukuman dan tidak mungkin bisa dilepas tugaskan dari staff dan karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Etika yang baik sudah semestinya dimiliki oleh setiap karyawan karena akan menjadi pandangan yang baik

juga kepada pada nasabah yang ingin melakukan transaksi khususnya pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

b) Amanah

Sifat amanah merupakan sifat yang sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan bank karena mereka yang akan menyimpan dan mengelola perputaran keuangan daripada pemilik dana (*shahibul maal*) dengan kepercayaan itu akan muncul hal baik antara pemilik dana dan penerima dana atau pengelola dana (*mudharib*).

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya mereka sangat mementingkan suatu hal yang baik dan kehati-hatian dalam mengelola dana para pemilik dana (*shahibul maal*). Dalam hal ini Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya mereka selalu membuat laporan keuangan dari setiap dana yang mereka kelola dan melakukan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), di dalam kegiatan tersebut Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya melaporkan dan membahas aktivitas dan memberikan beberapa informasi kepada para pemegang saham. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya juga membuat suatu laporan keuangan dan mempublikasikan laporan keuangan tersebut meliputi jumlah laba, jumlah pengeluaran yang telah mereka capai selama kurang lebih satu tahun, hal tersebut dijalankan agar Bank Jatim Syariah

Cabang Surabaya memiliki kejujuran dan terbebas dari hal-hal yang merugikan para karyawan dan para nasabah.

c) Sidiq

Menerapkan nilai moralitas kejujuran yang tinggi pada setiap karyawan dalam melakukan pengelolaan dana di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, dalam hal ini diharapkan pihak bank dapat mengelola dana masyarakat secara halal tanpa adanya riba dan menjauhi dari hal-hal yang diharamkan oleh ajaran agama islam.

Dana yang disalurkan oleh Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya harus sehat dan bersih dari beberapa unsur yang tidak sesuai dengan prinsip syariah. Bank diharapkan memiliki sifat terbuka bagi pada stakeholder dalam penyampaian hasil dari usaha yang telah dijalankan.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

d) Tabligh

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya selaku lembaga keuangan yang tugasnya memberikan layanan dan mengayomi masyarakat dalam hal pembiayaan mereka tidak lepas dengan mengadakan sosialisasi serta pengenalan

produk-produk yang terdapat pada Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Dengan adanya sosialisasi dan pengenalan produk yang telah dijalani oleh Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya diharapkan kepada para masyarakat dapat memahami secara mendalam terkait produk yang telah di pasarkan tersebut, selain itu tujuan utama dalam sosialisasi dan pengenalan produk yang dilakukan oleh Bank Jatim Syariah itu sendiri, mereka memiliki arti di lain yaitu Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya juga mengenalkan lebih dekat lagi tentang penggunaan jasa perbankan.

e) Empati

Sifat empati yang diterapkan oleh Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan, karena lembaga keuangan bukan saja sebagai pihak pengelola keuangan melainkan juga sebagai pihak pelayanan publik, maka dari itu rasa empati sangat bermanfaat bagi kemaslahatan bersama khususnya di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.

Langkah utama yang dilakukan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dengan diterapkannya sifat empati ini mereka memberikan santunan kepada beberapa kaum dhuafa serta selalu memberikan pelayanan kepada pada

nasabah dengan slogan 3S (Senyum, Salam, Sapa) untuk menghormati para nasabah yang akan melakukan transaksi.

f) Result Oriented

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya mereka menerapkan *Result Oriented* bukan hanya untuk menentukan seberapa besar hasil yang mereka dapatkan, mereka juga mempertanggung jawabkan hasil dari pekerjaan mereka masing-masing. Sehingga tidak hanya mengharapkan imbalan atau *fee* yang akan diberikan pada saat pekerjaan tersebut berhasil ataupun selesai.

Dari hasil analisis di atas, dengan adanya beberapa penerapan yang telah diterapkan oleh Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, penerapan budaya kerja islami tersebut cukup bagus dan sudah berjalan dengan prinsip-prinsip syariah sesuai ajaran Rasulullah SAW. Sehingga mereka selalu berpegang teguh pada kultur perusahaan pada saat melakukan pekerjaan dengan slogan yaitu FASTER (*Fathonah, Amanah, Sidiq, Tabligh, Empati dan Edifikasi, Result Oriented*).

Selain dari beberapa kebijakan dari penerapan etos kerja dan budaya kerja islami yang ada di atas, Bank Jatim Syariah juga menerapkan beberapa kebijakan koordinasi lainnya meliputi: para karyawan diwajibkan untuk mengikuti *morning briefing* setiap pagi pada pukul 8 pagi dan melakukan evaluasi atas pencapaian kinerja

yang dilakukan pada minggu kemarin selain itu adanya *morning briefing* ini untuk memotivasi para karyawan agar lebih kompak dan semangat dalam bekerja.

Bank Jatim Syariah juga menerapkan beberapa strategi guna meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan mereka dengan strategi sebagai berikut:

1. Memberikan waktu istirahat kepada karyawan untuk melakukan ibadah shalat secara tepat waktu dan berjamaah.
2. Melaksanakan kajian rutin setiap hari dengan diisi pengajian fiqih dan pengajian kitab ummi serta mengadakan kultum setelah sholat dhuhur.
3. Memberikan reward kepada karyawan yang melakukan kegiatan lembur.
4. Memberikan reward kepada karyawan yang memiliki prestasi dan mencapai target perusahaan.
5. Melakukan kegiatan dengan prinsip 3 S (Senyum, Salam, Sapa).

Adapun indikator budaya kerja para karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yang mereka terapkan agar mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal yaitu:

1. Kejujuran

Jujur merupakan sikap yang harus dimiliki oleh para karyawan, mereka yang jujur dalam bekerja akan sanggup menjalankan segala sesuatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat jujur dalam bekerja terutama dalam mengelola dana maupun data-data para nasabah, karena Bank Jatim Syariah merupakan lembaga keuangan yang sakral maka dari itu para karyawan sangat waspada dan hati-hati dalam menjaga peralatan kantor maupun menjaga data-data agar tidak terjadi kebocoran data-data.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2. Kerja sama

Kerja sama merupakan kemampuan organisasi atau divisi dalam mencapai visi dan misi serta target dari perusahaan, dengan kata lain kerja sama merupakan kemampuan organisasi untuk menggerakkan para

karyawan agar menyelesaikan pekerjaan dengan bersama sama bukan hanya secara individual.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan program kerja yang masih mengalami kendala, para karyawan akan mendiskusikan program kerja mereka untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama

3. Saling menghargai

Dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaan para karyawan tidak akan bekerja dengan individual saja melainkan membutuhkan bantuan dari rekan kerja, sehingga dibutuhkan tanggung jawab dalam bekerja tetapi juga saling menghormati dan saling menghargai sesama rekan kerja merupakan hal yang penting dalam melakukan pekerjaan.

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan sangat antusias dalam bekerja serta menerima saran dan masukan dari pimpinan maupun dari rekan kerja hal demikian ini untuk

dapat menciptakan ruang lingkup pekerjaan yang baik dan sehat.

4.6. Analisis Kinerja Pada Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

1. Kualitas Kinerja

Dalam perkembangan dunia saat ini, maka persaingan antar perusahaan akan terus meningkat, maka dari itu diperlukan kualitas kinerja bagi para karyawan dengan melakukan pekerjaan yang berkualitas. Suatu perusahaan tidak terlepas dari tujuan utama mereka yaitu profitabilitas, untuk mencapai profitabilitas yang tinggi maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal. Faktor utama dalam Sumber Daya Manusia adalah seorang kepemimpinan dalam perusahaan, oleh karena itu pimpinan perusahaan harus menjamin bahwa perusahaan mereka memiliki karyawan yang sigap, tegas, dan cekatan dalam menjalankan suatu pekerjaan..

Hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya para karyawan memiliki kualitas bekerja yang sangat baik dan optimal, mereka juga profesional dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan di setiap divisi masing-masing, apabila kualitas kinerja para karyawan sudah berjalan dengan baik maka akan menciptakan lingkup pekerjaan yang optimal serta dapat mencapai tujuan utama mereka yaitu dapat mencapai arah dan target perusahaan.

Adapun aspek-aspek dalam kualitas kinerja para karyawan mengandung beberapa indikator dari setiap kinerjanya, yaitu:

1. Ketepatan Penyelesaian Tugas

Hal ini merupakan cara karyawan untuk dapat mengatur jam kerja mereka, serta akurasi yang mereka gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Kesesuaian Jam Kerja

Para karyawan diwajibkan untuk mematuhi segala aturan-aturan perusahaan dengan tepat waktu dalam melakukan absensi kehadiran.

3. Tingkat Kehadiran

Dalam aspek ini dapat memperlihatkan berapa kali seorang karyawan yang tidak mengikuti absensi kehadiran dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

4. Kerjasama Antar Karyawan

Hal yang wajib dimiliki oleh para karyawan dalam menyelesaikan program kerja mereka untuk mencapai hasil yang terbaik.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2. Hasil Kinerja

Hasil kinerja merupakan suatu keberhasilan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka lakukan dan hasil kinerja dapat berupa barang ataupun jasa yang dapat diperhitungkan dan dapat diukur kualitas dan kuantitasnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk memenuhi tugasnya menurut standar tertentu. Hasil kinerja

karyawan bersifat pribadi, hal ini karena setiap karyawan memiliki hasil kinerja yang berbeda satu sama lain serta memiliki keterampilan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan.

Adapun hasil dari wawancara kepada para karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya dijelaskan bahwasanya hasil kinerja para karyawan sudah berjalan dengan normal bahkan dapat dibilang hasil kinerja karyawan di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sangat berkembang dari waktu ke waktu, didukung dengan bertambahnya jumlah nasabah serta meningkatnya laba perusahaan.

4.7. Analisis Dampak Penerapan Etos Kerja Dan Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya

Dampak dari adanya penerapan etos kerja pada karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya mereka dapat meningkatkan kualitas kinerja dengan diseimbangkan melakukan pekerjaan amal soleh dan nilai budaya kerja islami yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat dan kemajuan pada setiap pekerjaan. Keberadaan etos kerja yang diterapkan oleh pada karyawan dalam suatu pekerjaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan, rasa ingin tahu, dan memiliki inovasi dan pemikiran yang luas sehingga akan berdampak pada kualitas etos kerja pada karyawan dan dapat memberikan efek yang baik secara keseluruhan terhadap perusahaan.

Etos kerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana kualitas tersebut ditentukan dari baik atau buruknya

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang, apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan etos kerja yang baik begitupun sebaliknya. Meningkatnya etos kerja di dalam lingkup organisasi menjadi tanggung jawab semua pihak dan anggota organisasi, faktor utama dalam terciptanya suatu etos kerja yang baik dipengaruhi dari pimpinan perusahaan dalam menerapkan fungsi dan tugas masing-masing kepada karyawan. Dengan terciptanya suatu etos kerja yang baik akan timbul suasana kinerja serta lingkup kerja yang baik dan terlaksana visi dan misi serta tercipta produktivitas serta inovasi yang tinggi

Adanya budaya kerja islami tidak lepas dari sikap seorang pemimpin instansi atau perusahaan yang menjadi pedoman dan contoh bagi pada karyawan, dengan pemimpin yang memiliki etos kerja dan budaya kerja islami yang baik maka akan terbentuknya lingkup kinerja yang baik dan sehat. Salah satu hal yang terpenting dalam budaya kerja adalah menghargai waktu, karena waktu merupakan hal yang sangat berharga dalam pekerjaan semakin baik dan efisien waktu yang digunakan maka akan semakin baik hasil dari kinerja suatu perusahaan.

Budaya kerja mencakup tentang budaya organisasi, suatu organisasi memiliki pedoman budaya kerja yang berbeda satu sama lain tetapi tetap selaras dengan arah dan tujuan perusahaan untuk mendapatkan profitabilitas dan produktivitas. Sikap perilaku yang dimiliki dari anggota organisasi yang menjadikan adanya perbedaan satu sama lain, dengan adanya budaya organisasi dalam suatu pekerjaan diharapkan agar memberikan saran,

semangat, kritik dan motivasi agar pada anggota organisasi dapat memberikan pekerjaan yang maksimal dan mendorong kemajuan suatu budaya organisasi.

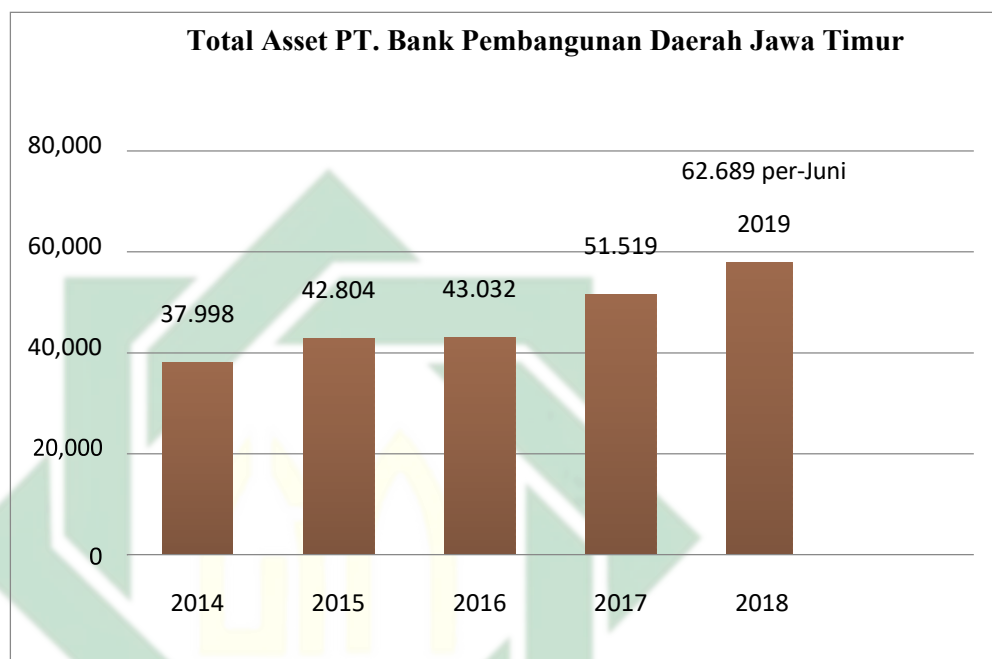
Adapun dampak dari penerapan etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu dengan meningkatnya jumlah nasabah dan jumlah *asset* dari tahun ke tahun perkembangan Bank Jatim sangatlah signifikan, hal ini dapat dilihat dari data Aset Bank Jatim beberapa tahun terakhir:



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

1. Jumlah *Asset*

Tabel 4. 2 Data Pertumbuhan *Asset* PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya (Miliar Rupiah) Tahun 2014-Per Juni 2019



Sumber: <https://bankjatim.co.id> (data diolah)

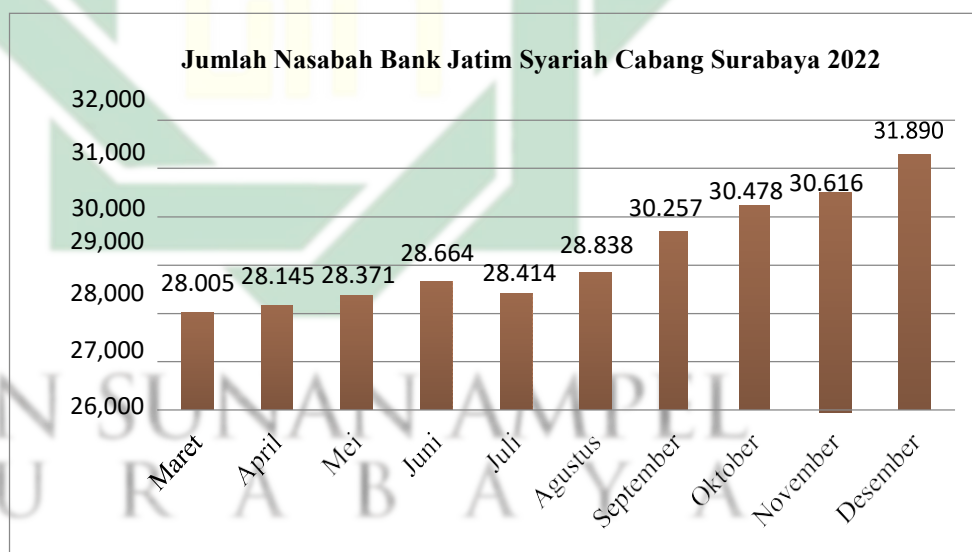
Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwasanya pada tahun 2014-2019 jumlah *asset* PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya terus mengalami peningkatan di setiap tahunnya, dapat dilihat pada tahun 2014 *asset* yang mereka miliki berjumlah (37.998) dan pada tahun 2015 mengalami peningkatan menjadi (42.804) dan pada tahun 2016 juga mengalami peningkatan menjadi (43.032) serta pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi (51.519) dan terakhir pada tahun 2019 mengalami peningkatan yang cukup pesat menjadi (62.689). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa *asset* yang dimiliki oleh PT. Bank Jatim cukup berkembang dengan pesat di setiap tahunnya, dengan

berkembangnya *asset* yang mereka miliki akan membuat PT. Bank Jatim dapat bersaing dengan bank-bank kecil lainnya.

2. Jumlah Nasabah

Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya memiliki kinerja karyawan yang bisa dibilang cukup bagus dan berkembang didukung dengan meningkatnya jumlah nasabah yang melakukan transaksi di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Data Pertumbuhan Jumlah Nasabah Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya Dari Bulan Maret-Desember 2022



Sumber: <https://bankjatim.co.id> (data diolah)

Data pada grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah nasabah yang melakukan transaksi di Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya selama Maret-Desember 2019 terus mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Pada bulan Maret tahun 2022 jumlah nasabah Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sebanyak 28.008 nasabah, jumlah tersebut

terus mengalami kenaikan sampai bulan juni 2022 jumlahnya menjadi 28.664 nasabah. Namun pada bulan berikutnya yaitu juli jumlah nasabah mengalami penurunan menjadi sebanyak 28.414 nasabah. Pada bulan berikutnya jumlah nasabah mengalami kenaikan lagi hingga bulan Desember 2022 jumlahnya menjadi sebanyak 31.890 nasabah.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan etos kerja di PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sudah berjalan dengan baik dan normal tetapi terdapat beberapa point yang harus diperbaiki meliputi: kedisiplinan kedatangan karyawan dalam bekerja, inisiatif, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Budaya kerja Islami yang diterapkan di PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya sudah berjalan dengan baik, para karyawan sangat antusias dalam menjalankan budaya kerja Islami yang mereka miliki meliputi: para karyawan sangat jujur dalam bekerja dan mengikuti kajian rutin setiap minggunya.
3. Etos kerja dan budaya kerja Islami pada karyawan PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya memberikan dampak peningkatan kinerja dan hasil kinerja para karyawan. Dengan meningkatnya kinerja dan hasil kinerja karyawan memberikan hasil bertambahnya jumlah nasabah serta meningkatnya jumlah laba dan *asset* perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Para karyawan PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya hendaknya memiliki sikap positif dalam diri individu karyawan, misalnya dengan menanamkan kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan organisasi sehingga pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal.
2. Masukan bagi para karyawan PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya yaitu agar tetap mempertahankan etos kerja dan budaya kerja Islami yang ada ditempat kerja seperti penyelesaian tugas merupakan prioritas utama karena terbukti memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dan hasil kinerja karyawan PT. Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.
3. Bagi Pimpinan, dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan-kebijakan strategik hendaknya selalu mengedepankan pentingnya karyawan sebagai manusia dari pada sekedar sebagai fungsi untuk efektivitas dan efisiensi organisasi. Sejalan dengan hal tersebut perlu pula selalu diupayakan untuk menumbuhkan etos kerja dan budaya kerja karyawan lewat berbagai kebijakan yang berorientasi kepada karyawan dan memperhatikan kesejahteraan kerja yang dapat mendukung pencapaian kinerja bagi para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, “*Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*”. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Abdurrahmat Fathoni, “*Manajemen Sumber Daya Insani*”. Bandung. Rineka Cipta: 2014.
- Ari Prasetyo, “ Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 2, No.7,(2015).
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”. *Jurnal Al - Azhar Indonesia Seri Humaniora* 3, No.2 (2015).
- Amelinda Pratana, & Ferryal Abadi. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- Bagus Mohammad Ramadhan, Muhammad Nafik Hadi, “Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun”. *JESTT* (2015).
- Bhirawa Anoraga, “ Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya”. *Jurnal Ekonomi Syariah Ekonomi dan Terapan* 2, (2015).
- Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, “Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora* (2019).
- Djoko Widagdho, “*Ilmu Budaya Dasar*”, Jakarta: PT. Bumi Aksara (2004).
- Endah Yuliani, Rifky Ardhana, “Budaya Kerja Islami di BRI Syari’ah dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. *J-MACC: Journal Of Management and Accounting* 3, No.2 (2020).
- Fina Nafhatul Ithri, Hendry Cahyono, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya)”. *Jurnal Ekonomi Islam* 1, No.2, (2018).
- Gilang Nugroho, Abdul Razak Jer, Wan Abduh Rahman Abdul, “ Pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pembiayaan di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru”. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. Vol.3, (2022)

- Hardi, S. F., Machasin, & Rosyetti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 31(2), 46–55.
- Haryanto, R. (2017). Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami. *ISLAMUNA: Jurnal Studi Islam*, 4(1), 176.
- I Nyoman Sujana, Made Ary Meitriana, “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi PT.BPR Nusamba Kubutambahan”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 9, No.2, (2017).
- Indah Woro Mahanani, “Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 2, No.1, (2017).
- Muhammad Satar, “Studi Kasus Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare”. *BALANCE : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, No.1, (2021).
- Maya Jumaila, Layaman, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan”. *Indonesian Journal Of Strategic Management* 1, No.1, (2018).
- Marimin, A., & Romdhoni, A. H. (2017). Perkembangan Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02), 75–87.
- Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktavianai “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Paper Ekonomi dan Bisnis* 1, (2017).
- Nurul Inayah, “Budaya Kerja Islami Bri Syariah dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ekonomi Islam* 10, (2019).
- Nanda Suryandi, Zulhelmy, “Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pekanbaru”. *Jurnal Tabarru’ : Islamic Banking and Finance*. 4, No.1, (2021).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Risky Anugrah Saputra, Irvan Trang, “Analisis Penerapan Etos Kerja Pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompasso”. *Jurnal EMBA* (2018).
- Said Abdillah, Mohammad Zainul, “Analisis Capiqty Building Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi SDM dan Budaya Kerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Barito Selatan Provinsi Kalimantan Tengah” (2019).

- Siti Eka Dewi Secowati, “Budaya dan Etika Kerja Islami Dalam Membangun Islamic Branding Pada Yayasan Dana Sosial Al - Falah Sidoarjo”, *Skripsi*, Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam Prodi Ekonomi Syariah, (2017).
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*”. Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*”. Bandung : Alfabeta, 2017.
- Sinamo, Jansen. “Etos Kerja Profesional”. Metode Statistika: Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama (2011).
- Toto Tasmara. “Membudayakan Etos Kerja”. Jakarta : Gema Insani Press (2002). (Toto Tasmara, 2022)
- Wahyu Firmansyah Hasing, Sulkarnain, “Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia”. *Balancae : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 1, (2019).
- Wirawan. “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”. Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat (2009).
- Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja. *Ekombis*, 07(1), 25–32.
- Yuliani, E., & Kisno Saputra, R. A. (2020). Budaya Kerja Islami di BRI Syari’ah Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 3(2), 31–40.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A