

**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KC BENGKULU S PARMAN 1**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

RINY ANGGRAENY
NIM. 1711140018

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SUKARNO
(UINFAS) BENGKULU
BENGKULU, 2022 M / 1443 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Riny Anggraeny NIM. 1711140018

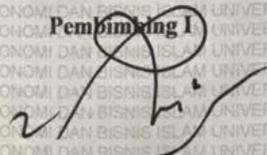
**dengan judul “Implementasi Budaya Kerja Terhadap
Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia
(BSI) Ke Bengkulu S Parman I” Program Studi Perbankan**

**Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki
sesuai dengan saran dari pembimbing I dan pembimbing II. Oleh
karena itu, Skripsi ini disetujui dan layak untuk diujikan dalam
sidang *Munawasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

Bengkulu, 15 Desember 2021 M

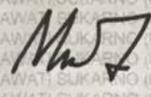
11 Jumadil Awal 1443 H

Pembimbing I



**Dr. Nurul Hak, M. A
NIP. 196606161995031002**

Pembimbing II



**H. Makmur, Lc., M.A
NIDN. 2004107601**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO (UINFAS) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Kota Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1” oleh Riny Anggraeny NIM. 1711140018, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Januari 2022 M / 25 Jumadil Akhir 1443 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah dan diberikan gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Bengkulu 08 Februari 2022 M

07 Rajab 1443 H

Tim Sidang *Munaqasyah*

Ketua

Sekretaris

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

H. Makmur, Lc., M.A
NIDN. 2004107601

Penguji I

Penguji II

Dr. Asnaini, M.A
NIP. 197304121998032003

Debby Arisandi, MBA
NIP. 198609192019032012



MOTTO

*Perbaiki niatmu, maka Allah akan perbaiki keadaanmu.
Dan harapkanlah kebaikan bagi orang lain, maka kebaikan
akan mendatangimu.*

PERSEMBAHAN

Rasa syukur atas nikmat yang diberikan Allah SWT dalam perjalanan panjang yang telah membawaku mencapai sebuah asa yang insya Allah akan dapat aku nikmati hari esok, lusa dan masa yang akan datang. Perjalanan ini kutempuh dengan iringan do'a tulus, perhatian, dorongan dan kasih sayang orang yang aku hormati, ku sayangi dan kucintai, untuk itu dengan penuh harapan terima kasih, sebuah karya yang sederhana ini dengan tulus ku persembahkan kepada:

- ♥ *Ayahanda tercinta Mujiono dan Ibunda tercinta Warminah yang terkasih dan tersayang yang telah membesarkanku serta mendidikku untuk menuju masa depan yang sejahtera dengan penuh kesabaran dan penuh kasih sayang dalam mendidikku.*
- ♥ *Kedua Kakak Ku Tersayang Angga Hermawan Amd. Kep, Meri Anggiani Sp.d, dan kedua kakak ipar ku Resty Febriani Amd.Keb dan Rahmat Yulian Ashari yang telah memberikan dukungan, doa, semangat, dan contoh yang baik,*
- ♥ *Kedua keponakan aunty yang sangat cantik-cantik Kaneisha Enzi Aradea dan Aretta Zayba Rahmat yang selalu memberikan senyum dan tawanya sehingga bisa membuat ku semangat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana ekonomi ini.*
- ♥ *Sahabat-sahabatku Dwi Setiawati, Sisti Kemala Dewi dan Desi Sartika Sari yang selama masa kuliah selalu memberikan dukungan motivasi, dan do'a untuk keberhasilanku.*
- ♥ *Almamater yang kubanggakan*

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Skripsi dengan judul “Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S parman 1” , adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UINFAS Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dari pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Januari 2022
Jumadil Akhir 1443H
Yang Menyatakan



Riny
Riny Anggraeny
NIM. 1711140018

ABSTRAK

**IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA BSI
KC BENGKULU S PARMAN 1**

**Oleh :
RINY ANGGRAENY**

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja dan bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan bersifat kualitatif. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif. Untuk mengumpulkan data. Peneliti mendapatkan melalui wawancara serta dokumentasi secara langsung.

Dari hasil penelitian ini, BSI Kc Bengkulu S Parman 1 sudah menerapkan atau mengimplementasikan AKHLAK dengan baik. Dimana penerapan budaya kerja yang telah dimaksudkan agar karyawan merasa lebih termotivasi, disiplin dan mempunyai budaya kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya. Penerapan budaya kerja berpengaruh pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang dapat dilihat dari pencapaian perusahaan maupun karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwasannya BSI Kc Bengkulu S Parman 1 sudah mengimplementasikan atau menerapkan budaya kerja AKHLAK dengan baik, dan kinerja karyawan semaki baik dan bahkan meningkat dengan diterapkannya budaya kerja tersebut.

Kata Kunci : Budaya Kerja dan Produktivitas Kinerja

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF WORK CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTIVITY AT BSI KC BENGKULU S PARMAN 1

By :

RINY ANGGRAENY

This researcher aims to find out how the application of work culture and how the influence of work culture on employee performance productivity at BSI Kc Bengkulu S Parman 1. This research is a field research and is qualitative in nature. While the approach used in this research is descriptive qualitative. To collect data. Researchers get through interviews and direct documentation.

From the results of this study, BSI Kc Bengkulu S Parman 1 has implemented or implemented AKHLAK well. Where the application of a work culture that has been intended so that employees feel more motivated, disciplined and have a work culture in carrying out their duties. The application of work culture has an effect on increasing employee productivity which can be seen from the achievements of the company and employees. Based on this, it is concluded that BSI Kc Bengkulu S Parman 1 has implemented or implemented the AKHLAK work culture well, and employee performance is getting better and even increasing with the implementation of the work culture.

Keywords : Work Culture and Performance Produktivity

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dalam menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **“Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1”**. Shalawat dan salam untuk Nabi Muhammad SAW yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun di akhirat.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu. Penulis sangat menyadari sepenuhnya, terselesainya penyusunan skripsi ini berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. KH. Zulkarnain, M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.

3. Yenti Sumarni, M.M, selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
4. Debbi Arisandi, MBA, selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno (UINFAS) Bengkulu.
5. Dr. Nurul Hak, M.A, selaku pembimbing I yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. H. Makmur, Lc., M.A. selaku pembimbing II yang telah mengarahkan dan telah memberikan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen UINFAS Bengkulu yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan bagi penulis sebagai bekal pengabdian kepada masyarakat, agama, nusa dan bangsa.
8. Perpustakaan yang telah member fasilitas buku-buku sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala kebaikan dan bantuan serta partisipasi dari semua pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis menjadi amal yang sholeh di sisi Allah SWT.

Bengkulu, Januari 2022 M
Jumadil Ahir 1443H
Penulis

Riny Anggraeny
NIM : 1711140018

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	14
C. Rumusan Masalah	14
D. Tujuan Penelitian	15
E. Kegunaan Penelitian.....	15
F. Penelitian Terdahulu	16
G. Metode Penelitian.....	22
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	22
2. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	24
3. Informan Penelitian	24
4. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	25
5. Teknik Analisis Data	28
H. Sistematika Penulisan	29

BAB II KAJIAN TEORI

A. Implementasi	31
1. Pengertian Implementasi	31
B. Budaya Kerja dan Budaya Organisasi.....	34
1. Pengertian Budaya Kerja.....	34
2. Pengertian Kerja.....	35
3. Pengertian Budaya Organisasi.....	38

C. Produktivitas Kerja.....	41
1. Pengertian Produktivitas Kerja.....	41
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	44
3. Jenis-Jenis Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	46
D. Hubungan Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.....	48

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia.....	49
B. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia.....	52
C. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia	53
D. Produk dan Tabungan Bank Syariah Indonesia	54
E. Produk Bank Syariah Indonesia	55
F. Produk Unggulan BSI	62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	64
B. Pembahasan.....	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	73
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Perubahan Aktivitas Perbankan.....	57
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Acc Judul

Lampiran 2 Daftar Hadir Seminar Proposal

Lampiran 3 Catatan Perbaikan Penyeminar Proposal

Lampiran 4 Surat Penunjukan Pembimbing

Lampiran 5 Pedoman Wawancara

Lampiran 6 Halaman Pengesahan Penelitian

Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Penelitian dari Fakultas

Lampiran 8 Surat Rekomendasi dari Kesbangpol

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 10 Lembar Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Lembar Saran Penguji

Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal terbentuknya sebuah bank bermula dari cara penyimpanan harta serta benda hasil perniagaan dari para saudagar. Pada saat itu ada kekhawatiran tentang bagaimana cara menyimpan harta dan benda berupa modal dan keuntungan yang diperoleh dari perniagaan dengan cara yang aman dan terpercaya. Para pedagang itu khawatir apabila hartanya dicuri atau dirampok pada saat mereka membawanya untuk berdagang. Selanjutnya terbentuklah sebuah lembaga penyimpanan uang yang kemudian akan menjadi cikal bakal terbentuknya sebuah bank yang modern.

Pada 1 Februari 2021 bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan lebih lengkap

sertajangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Dan didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing dengan tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru untuk pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah Perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Alamiin¹).

Jasa perbankan pada umumnya juga terbagi menjadi dua tujuan yaitu pertama, sebagai penyedia mekanisme dan alat pembayaran yang efisien bagi masyarakat pada umumnya dan bagi nasabah pada khususnya. Kedua, dengan

¹ Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, <https://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 21 Maret 2021.

menerima tabungan dari nasabah dan meminjamkannya kepada pihak yang membutuhkan dana.

Lembaga perbankan dengan prinsip syariah pada saat ini diperlukan keberadaannya oleh masyarakat. Dimana perbankan syariah menerapkan prinsip-prinsip Islam. Eksistensi perbankan syariah ini tentu saja tidak bisa lepas dari esensi serta tugas pokok dan fungsinya. Lembaga perbankan dalam memenuhi tuntutan masyarakat untuk melakukan penyediaan jasa keuangan perlu menunjukkan kinerjanya melalui program-program perbankan yang menarik dan menguntungkan, menyediakan sumber manusia yang profesional, menyediakan sarana yang memadai menyangkut teknologi informasi. Semua itu dilakukan agar terwujudnya suatu kuantitas perbankan yang dapat memenuhi layanan terbaik kepada nasabah².

Bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Menurut jenisnya Bank Syariah dibedakan menjadi Bank Umum Syariah

² Noor Arifin, *Analisis Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Organisasi Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kec Jepara, (Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol 8 No 2,2010), h. 174*

(BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Saat ini keberadaan Bank Syariah diatur dal UU. No 21 Tahun 2008 tentang Bank Syariah.

Secara umum perbankan syariah atau perbankan dalam islam adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan dengan hukum islam (syariah). Sedangkan secara *Ensiklopedi Islam*, Bank Islam atau Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit serta jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang didalam pengoperasiannya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Menurut Schaik , Bank Islam adalah sebuah bentuk dari bank yang modern yang didasarkan pada hukum Islam yang sah, dikembangkan pada saat abad pertama Islam, menggunakan konsep berbagi resiko sebagai metode utama, serta meniadakan keuangan berdasarkan kepastian serta keuntungan yang ditentukan sebelumnya.³

³ Bustari Muchtar, et.al. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta : Kencana.2016.h 19.

Menurut Sudarsono, Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit serta jasa-jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi dengan prinsip-prinsip syariat Islam.⁴

Menurut Muhammad Dona, Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi dengan tidak mengandalkan pada bunga yang didalam usaha pokoknya memberikan pembiayaan serta jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran dan peredaran uang yang pengoperasiannya sesuai dengan prinsip syariat Islam.⁵

Bank Syariah Indonesia muncul dan tumbuh sebagai bank yang mampu memberikan sebuah pelayanan berdasarkan prinsip syariah. Bank Syariah Indonesia melihat potensi besar di segmen persaingan yang semakin ketat diantara perbankan syariah dalam mendapatkan nasabah. Para nasabah akan terlayani dengan baik, jika didukung oleh kinerja bank yang baik pula. Kinerja bank yang baik hanya dilihat dari kenaikan aset dan banyaknya jumlah nasabah.

⁴ Ibid, hal 19.

⁵ Ibid, hal 20.

Namun, dilihat pula dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut. Sumber daya manusia atau bisa disebut juga karyawan adalah sumber daya yang penting dibandingkan sumber daya yang lain, karena sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang kreatif dibandingkan sumber daya yang lain, yaitu finansial, fisik, kemampuan, dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap organisasi⁶.

Sumber daya insani merupakan faktor yang sangat penting dalam aktivitas kehidupan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi akan dapat berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang terbilang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan sebuah

⁶ Sondang P Siagian, *Manajemen Strategi*, Jakarta : Bumi Aksara.1998.
h 114.

perusahaan. Dalam hal ini manusia ialah sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses dan jaya. Mereka biasanya membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi baru untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi akan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola manusia. Jadi manusia merupakan faktor paling strategis dalam semua kegiatan suatu organisasi.⁷

Disamping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan ini sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus tetap diasah secara terus menerus, baik melalui

⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta, 2008, h 5.

pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan⁸.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Mengingat pentingnya peranan pimpinan dalam organisasi maka menjadi kewajiban utama bagi setiap pemimpin untuk selalu secara terus menerus berusaha, mengamati dan memahami tingkah laku karyawan selaku bawahan, memperhitungkan dan mengawasi serta mengarahkan.

Apabila dalam kehidupan suatu organisasi diadakan pengamatan secara cermat akan terjadi proses interaksi kerja sama antara pemimpin dengan karyawan yang diperhatikan,

⁸ Kasmir. *Manajemen Perbankan*, Jakarta : PT. Raja Grafinda Persada. 2012. h 154.

agar perilaku tersebut sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh pimpinan suatu perusahaan.

Budaya dan nilai perusahaan, suasana sebuah organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut maka akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik⁹. Suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi¹⁰. Penerapan budaya kerja yang digunakan di suatu organisasi akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta Rineka Cipta.2006.h 9

¹⁰ Dezanda R Pattipawe, "Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar" *Jurnal Sasi* , No 3 Vol 17. 2011. hal 34

Budaya kerja merupakan suatu pandangan hidup seseorang sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan karyawan dalam melakukan tugasnya, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja dapat digunakan sebagai motivasi yang efektif dalam pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan¹¹.

Nilai budaya merupakan pedoman bagi setiap karyawan, dan seharusnya ditanamkan dalam diri setiap individu karyawan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun yang ada di perusahaan akan mempunyai nilai budaya kerja.

Terkadang masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sering mengabaikan disiplin kerja, sehingga hal tersebut dapat

¹¹ Agus Ariyanto, *Etika dan Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.2012. h. 145

mengakibatkan kurang meningkatnya prestasi maupaun produktivitas kerja mereka.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia dalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan¹².

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian tingkat hasil kerja karyawan yang dilakukan sehingga keberhasilannya mampu memenuhi target yang di isyaratkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja karyawan tidak terbatas pada volume produksi, akan tetapi menyangkut kualitas hasil

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : KENCANA, 2009. h. 2

kerjanya. Produktivitas kerja merupakan wujud kemampuan seseorang dalam bekerja yang ditunjukkan oleh hasil kerja yang dicapai. Produktivitas kerja seseorang biasanya ditunjukkan melalui hasil kerja baik berupa produk maupun yang berkaitan dengan bidang jasa tertentu.

Produktivitas melibatkan peran aktif tenaga kerja untuk memberikan hasil yang maksimal dengan melihat kualitas serta kuantitas pekerjaan karyawan. Namun bila budaya kerja tidak menjadi pedoman bagi para karyawan maka akan sulit melakukan perubahan untuk meningkatkan produktivitas. Peran aktif tenaga kerja termasuk kedalam salah satu kualitas dan kemampuan fisik karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, serta motivasi kerja dan mental kemampuan fisik karyawan.

Seperti ayat Al-Quran dibawah ini tentang Produktivitas Kerja (QS At-Taubah : 105)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

(dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena produktivitas kerja laryawan dapat mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan secara keseluruhan yang pada ahirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan berkembangnya perusahaan dimasa yang akan datang. Berdasarkan alasan tersebut, maka perlu dikaji budaya kerja sebagai salah motivasi yang diterapkan di perusahaan dan pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Dampak penerapan budaya kerja berakibat sangat penting terhadap kualitas sumber daya manusia dimana berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena produktivitas karyawan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang **“Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1”**

B. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang akan dibahas oleh penulis, yaitu :

1. Budaya Kerja Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.
2. Dampak Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Budaya Kerja di Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1?
2. Bagaimana Dampak Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Budaya Kerja di Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1.
2. Untuk mengetahui Dampak Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun Kegunaan Penelitian ini, yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat berguna bagi peneliti pada khususnya dan pembaca sebagai sumber ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang budaya kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan kepada BSI Kc Bengkulu S Parman.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini di dasari dari penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan. Dan teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya sebagai berikut.

Skripsi karya Verawati Fajrin tahun 2019, dengan penelitiannya yang berjudul *“Budaya Kerja Dalam*

Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta".¹³ Metode yang digunakan oleh Verawati Fajrin menggunakan metode kualitatif. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukannya tersebut antara lain :

1. Budaya kerja di rumah zakat Yogyakarta yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh mampu meningkatkan kinerja pegawai rumah zakat.
2. Kendala dalam proses sosialisasi dan penanaman nilai-nilai budaya kerja kepada pegawai di rumah zakat.
3. Kemampuan menerima, memahami, melaksanakan nilai-nilai budaya kerja bagi pegawai rumah zakat berbeda-beda sehingga memerlukan waktu untuk dipahami dan dilaksanakan dalam setiap melaksanakan aktivitas kerja dilembaga.

Adapun rekomendasi yang diberikan dari penelitian yang telah dilakukannya tersebut adalah untuk dapat menindaklanjuti materi penelitian yang berbeda yaitu mengenai pengaruh budaya kerja bagi sistem pelayanan di rumah zakat Yogyakarta dan diharapkan dapat menjadi

¹³ Verawati Fajrin, Skripsi: "*Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta*" (Yogyakarta : UIN Sunan Kalijaga,(2019), h 56

acuan dalam penelitian terkait dengan budaya kerja dan kinerja. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama membahas tentang budaya kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian penulis yaitu tentang produktivitas kinerja.

Skripsi karya Andi Eko Prasetyo tahun 2011, dengan penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Banyuwangi*". Metode yang digunakan oleh Rizka Purnamasari yaitu metode kuantitatif.

Adapun hasil dari penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif dan signifikan terhadap perilaku kerja dan kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Banyuwangi.
2. Perilaku kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Banyuwangi.

Adapun rekomendasi yang diberikan dari penelitian yang telah dilakukan adalah diharapkan untuk menyertakan

variabel lain seperti gaji dan kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga memiliki persamaan dengan penulis yaitu sama-sama membahas tentang budaya kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya adalah penulis membahas tentang produktivitas kerjanya.

Skripsi oleh karya Achmad Mahathir Amiruddin tahun 2017, dengan penelitiannya yang berjudul "*Analisa Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada PT BNI Cb Makassar*". Metode yang digunakan oleh Achmad Mahathir Amiruddin adalah metode kualitatif. Adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah produktivitas kerja karyawan PT BNI Cb Makassar melalui pelatihan menunjukkan dampak positif bagi karyawannya. Setelah melakukan pelatihan banyak karyawan yang lebih baik dan berkembang melalui sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih

baik. Sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien dan akhirnya karyawan tersebut mendapatkan penilaian kerja yang baik pula dalam meningkatkan kinerjanya.

Adapun rekomendasi yang diberikan dari peneliti adalah evaluasi dari diadakannya pelatihan tersebut. Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama membahas tentang produktivitas. Sedangkan perbedaannya adalah penulis membahas tentang kinerjanya dan peneliti tentang pelatihan .

Jurnal Nasional Desi Rosiana Sari, *dkk* “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*”¹⁴. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, adapun hasil dari penelitian yang telah dilakukan yaitu budaya kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kesbang Pol kab

¹⁴Desi Rosiana Sari,dkk “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univ 17 agustus 1945 Samarinda.2010.

Kutai Timur. Hal ini dibuktikan dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 2,852 + 0,256 x$ yang berarti nilai konstanta sebesar 2,852 menunjukkan bahwa jika budaya kerja tidak diperhatikan masih terdapat kinerja pegawai walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan koefisien regresi sebesar 0.256 menunjukkan bahwa jika budaya kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai budaya kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti tentang budaya kerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah dalam penelitian ini membahas pengaruhnya sedangkan peneliti penulis membahas tentang implementasinya.

Jurnal Internasional Yusritha Labudo “*Disiplin kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap produktivitas Karyawan*”. Dalam penelitian ini , peneliti menggunakan

jenis penelitian asosiasi, dengan tujuan mencari keterhubungan antar variabel dengan penelitian.

Metode pengumpulan data menggunakan beberapa instrumen yaitu penelitian lapangan dan kepustakaan.

Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dingaruh terhadap disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki nilai yang signifikan¹⁵.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kualitas produktivitas kerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Disiplin kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan peneliti adalah yang dibahas terkait dengan produktivitas. Perbedaan penelitian ini adalah metode yang digunakan.

G. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

¹⁵Yusrita Labudo. Juni 2013. “*Disiplin kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas karyawan*”. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3. h 55-62

Pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode penelitian yang memusatkan perhatiannya pada prinsip-prinsip umum yang mendasar perwujudan satuan-satuan gejala yang ada dalam kehidupan sosial manusia. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang bertujuan memahami suatu masalah kemanusiaan yang didasarkan pada penyusunan suatu gambaran yang kompleks dan menyeluruh menurut pandangan yang rinci dari para informan serta dilaksanakan ditengah seting alamiah¹⁶.

Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwandi menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati¹⁷. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang

¹⁶Tripa Sulaiman. *Diskursus Metode dalam Penelitian Hukum*. Bandar Publishing. Banda Aceh . h 67

¹⁷Rahel Widiawati Kimbal, *Modal Sosial dan Ekonomi Industri Kecil Sebuah Studi Kualitatif*. Yogyakarta : CV Budi Utama. h 63

pemecahan masalahnya dilakukan dengan menggunakan data empiris.

Menurut Nazir metode deskriptif adalah metode penelitian untuk meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi atau peristiwa pada masa sekarang. Tujuannya adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif kualitatif, yaitu metode penyusunannya menggambarkan, meringkas dan menjelaskan tentang budaya kerja yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

2. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian dalam rangka mendapatkan data-data penelitian yang akurat. Waktu penelitian ini dilakukan pada tanggal 05 November 2021 s/d 05 Desember 2021. Lokasi yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan sengaja, sesuai dengan judul dari penelitian ini, yaitu **“Implementasi**

Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S parman 1”.

Pemilihan lokasi penelitian dipilih secara sengaja yaitu berdasarkan pertimbangan yang sesuai dengan tujuan peneliti. Pemilihan lokasi penelitian terletak pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1 dilakukan dengan mempertimbangkan bahwa BSI Kc Bengkulu S Parman 1 merupakan BSI Kantor Cabang Utama provinsi Bengkulu, selain itu untuk mengetahui bagaimana budaya kerja serta produktivitas kerja yang ada di BSI Kc Bengkulu S parman 1.

3. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga(organisasi) yang sifat keadaannya diteliti. Informan penelitian ini adalah lembaga keuangan Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1. Dalam Bank Syariah Indonesia ini sendiri informannya

adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

4. Sumber Data

Sumber data adalah sumber dari mana data dapat diperoleh. Dalam hal ini sumber data yang diperoleh peneliti terdapat dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari¹⁸.

Sumber data primer yang peneliti temui di lapangan adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder, merupakan sumber data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Sumber data sekunder diharapkan dapat menunjang peneliti dalam

¹⁸ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta. 2012. h 225.

mengungkap data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga sumber data primer dapat menjadi lengkap. Adapun yang menjadi acuan sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah buku, jurnal, artikel, karya tulis atau data yang berkaitan dengan dokumentasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

5. Teknik Pengumpulan Data

Selain mengumpulkan data lapangan. Dalam penelitian ini dibutuhkan data pelengkap yang diambil melalui kepustakaan, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan bantuan buku-buku, dokumen-dokumen dan yang lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data¹⁹. Cara yang digunakan peneliti adalah interview bebas terpimpin, karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian²⁰.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah “proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan”. Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1 akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

¹⁹ Muahamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008. h 151.

²⁰ Ibid. h 152

Dalam penelitian ini data yang dicari dan dikumpulkan oleh sipeneliti dari BSI Kc Bengkulu S Parman 1 adalah data mengenai Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan yang ada pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1.

Metode kualitatif ini maksudnya yaitu data yang diperoleh diuraikan sedemikian rupa dan disertai pembahasan dan kemudian hasil analisa tersebut dilaporkan dalam bentuk laporan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan keterangan dengan mengacu pada berbagai teori dengan pokok masalah.

Sedangkan data hasil dokumen digunakan untuk menunjang hasil wawancara. Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan cara berfikir induktif. Nana Sudjana mengemukakan bahwa “berfikir induktif berangkat dari data-data khusus dan fakta empiris dilapangan di susun, diolah, dikaji kemudian ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan.

Dengan cara berfikir induktif, peneliti dapat mengetahui apakah dengan adanya implementasi budaya kerja maka produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak.

H. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika pembahasan secara garis besar dibagi menjadi 5 bab yang saling keterkaitan. Sistematika ini memberikan gambaran serta logika berpikir dalam penelitian. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I

Bab pertama adalah pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Bab kedua adalah landasan teori yang berisi tentang teori-teori dari penelitian dan kerangka konseptual.

BAB III

Bab ketiga adalah metode penelitian dimana disini berisikan tentang jenis pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

BAB IV

Bab keempat adalah analisis data dan pembahasan merupakan bab yang berisikan tentang hasil dari penelitian itu sendiri dan menggunakan teori-teori terkait.

BAB V

Bab kelima adalah penutup yang berisikan kesimpulan dari jawaban rumusan masalah penelitian, serta saran dan masukan atas kekurangan yang ada dalam penelitian ini sebagai analisis lebih lanjut mengenai pengembangan kedepannya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Implementasi

1. Pengertian Implementasi

Berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) implementasi diartikan sebagai penerapan atau pelaksanaan, yang dimana penerapan merupakan kemampuan menggunakan materi yang telah dipelajari kedalam situasi kongkret atau nyata.

Implementasi dianggap sebagai wujud utama serta tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan²¹. Pandangan tersebut dikuatkan dengan pernyataan Edward III bahwa tanpa implemetasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahannya yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola data input untuk menghasilkan data output.

²¹ Akib, Haedar dan Antonius Tarigan. “Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan : Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya”. Jurnal Baca. Agustus 2008. Vol 1. H 117

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti, Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan yang akan dilakukan oleh para implementor kepada kelompok sasaran sebagai upaya untuk mewujudkan kebijakan²².

Menurut Agustino, implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan bahkan kebijakan itu sendiri²³.

Ripley dan Franklin (dalam Winarno) menyatakan bahwasannya implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau suatu jenis keluaran yang nyata²⁴.

²² Purwanto dan Sulistyastuti, "*Analisa Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*". Bumi Aksara Jakarta, 1991, h 21

²³ Agustiono. "*Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn*". <http://kertyawitadarya.wordpress.com>, diakses 20 Maret 2021. H 139

²⁴ Ripley, Rendal B, and Grace A, Franklin. "*Policy Implementation and Bureaucracy*". Second Edition, the Dorsey Press, Chicag-Illionis. 1986. h 148

Grindle (dalam Winarno), memberikan pandangannya tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi yaitu membentuk kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah²⁵.

Daniel A Mazmanian dan Paul A Sabatier menjelaskan makna dari implementasi itu sendiri. Pelaksanaan keputusan dan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang sangat penting ataupun keputusan badan peradilan. Namun, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapainya, dan berbagai macam cara untuk mengstrukturkan atau mengatur proses-proses implementasinya²⁶.

²⁵ Ibid. h 150

²⁶ Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier. *Implementasi and Public Policy, Scott Foresman and Company* USA.1983. h 139

Dalam proses implementasi kesulitan kebijakan dapat dilihat dari pernyataan seorang ahli studi kebijakan Eugne Bardach yang melukiskan kerumitan dalam proses implementasi menyatakan pernyataan sebagai berikut “ adalah cukup membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya hanya bagus diatas kertas. Dan lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata serta slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. Dan akan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka yang dianggap klien”.

Dari berbagai definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor pelaksana kebijakan dengan sarana pendukung dengan berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Budaya Kerja dan Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta selalu diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan serta manajer perusahaan²⁷.

Menurut Amra Muslimin dikutip dalam buku Ismail Nawawi , budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan serta perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebutlah yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk tetap berperilaku²⁸.

²⁷Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta, 2016. h 233

²⁸Amra Muslimin, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)*. Palembang . Jurnal Motivasi Vol 1 No 1. 2016 . h 42

2. Pengertian Kerja

Kerja yang berarti melakukan suatu kegiatan. Ada beberapa ahli yang memiliki pendapatnya masing-masing mengenai pengertian kerja. Yang pertama adalah dari Wjs Poerwadarminta beliau berpendapat bahwa kerja adalah melakukan sesuatu. Sedang yang kedua dari Koontz dan O'Donnel yang menyatakan bahwa kerja adalah penggunaan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara fisik dan mental, serta secara sukarela ataupun terpaksa. Menurut B Renita kerja bisa dipandang dari sudut sosial, dimana kerja merupakan kegiatan yang dilakukan dalam salah satu upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang yang terdekat (keluarga) serta masyarakat untuk dapat mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Dan yang keempat adalah menurut Dewa Ketut beliau beranggapan bahwa kerja adalah sebagai suatu rangkuman pekerjaan-pekerjaan, jabatan serta kedudukan yang lebih mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kerja ialah melakukan suatu kegiatan yang bisa menghasilkan atau menyelesaikan suatu hal yang baik berupa barang atau jasa, dan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan serta untuk mendapatkan upah atau bahkan bayaran. Kaitannya dengan Islam yaitu bahwa bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dengan mengerahkan aset, fikir, serta dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus bisa memberikan nilai kebahagiaan bagi alam dan semesta. Maksud hal tersebut adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk ikut serta dalam dunia ekonomi, bekerja serta berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Mulk : 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَتَابِعِهَا وَكُلُوا
 مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

(“Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah

sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”).

Bekerja memiliki nilai tinggi di mata Allah, karena bekerja merupakan salah satu perintah-Nya, maka bekerja adalah suatu ibadah. Bagi seorang muslim, hidup didunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, akan tetapi seorang muslim haruslah bisa mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun kepentingan dunia. Surat An-Naba : 11.

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا

(“dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan,”)

Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja keras saja, namun haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi dan berakhlak mulia. Berakhlak yaitu bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan nantinya akan menimbulkan rasa dan tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerja yang berkualitas.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Irfan Fahmi, Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah lama berlangsung dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja setiap karyawan dan manajer perusahaan²⁹.

Menurut Agus Arijanto dalam buku Geet Hoftstede, budaya organisasi terdiri dari beberapa interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang telah mempengaruhi sekelompok orang dalam lingkungannya³⁰.

Menurut Jusmaliani budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna bersama (Shared Meaning) yang dianut oleh anggota organisasi yang membedekannya dengan organisasi lainnya³¹.

Berdasarkan pengertian budaya kerja dan budaya organisasi diatas, peneliti dapat memahami bahwasannya dalam organisasi terdapat budaya kerja, dimana budaya kerja tersebut telah menjadi kebiasaan yang telah berlangsung

²⁹Ibid. h 114

³⁰ Arijanto, Agus. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012. h 42

³¹ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* .Jakarta : PT Bumi Aksara. 2011. h 207

lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk selalu meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajiban serta perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberikan jawaban apakah suatu tindakan itu benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga memiliki fungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

Menurut Agus Arijanto, dalam buku Robbins, Budaya Organisasi memiliki manfaat, yaitu sebagai berikut³² :

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda-beda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada didalamnya.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Adanya budaya yang sangat kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas dari organisasinya.

³²Ibid . h 42

- c. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi, komponen organisasi yang diartikan oleh pemahaman budaya yang sama dan akan membuat kondisi organisasi lebih relatif stabil.

Keempat manfaat diatas menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada didalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap para anggotanya.

C. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan sering sekali

dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur kedalam satuan fisik, bentuk serta nilai³³.

Menurut Tohardi yang dikutip Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu dari hari ini dan dari hari kemarin serta hari esok lebih baik lagi³⁴.

Menurut Sunarto, produktivitas adalah efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai-nilai dari output relatif terhadap nilai yang dipakai untuk menciptakannya³⁵.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, mengatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan Input (masukan). Jika produktivitas naik, ini hanya dimungkinkan oleh adanya efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga) serta sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya³⁶.

³³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana. 2009. h 99

³⁴ Ibid . h 100

³⁵ Sunarto. *Manajemen 2*. Yogyakarta, : Amus. 2007. h 350

³⁶ Malayu SP Hasibuan. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* . Jakarta : PT Bumi Aksara. h 126-127

Menurut Kuna Wijaya produktivitas dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, sikap mental, etika kerja, motivasi, penghasilan, lingkungan, teknologi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Wibowo produktivitas adalah hubungan antara keluaran ataupun hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan menurut Sutisno produktivitas merupakan *output* per unit, atau *output* dibagi *input*, atau rasio *output* dengan *input*. Ardana dkk mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan efektivitas yang menghasilkan keluaran dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan. Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian para di atas, peneliti dapat memahami bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Dengan demikian, produktivitas kerja adalah hasil yang telah dicapai oleh pekerja, sesuai standar waktu, bahan, jumlah, dan mutu yang telah ditetapkan.

Produktivitas adalah pendorong yang sangat penting dalam menaikkan sumber daya manusia di perusahaan. Peningkatan kualitas karyawan yang dicerminkan oleh tingkatan pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Hasil kerja karyawan yang memiliki pengetahuan serta pendidikan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas kerja yang diharapkan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu sebagai berikut³⁷ :

a. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat dan baik untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan

³⁷ Ibid. h 102

yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, latihan kerja juga diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar serta tepat, dan memperkecil atau bahkan meninggalkan kesalahan.

b. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental fisik karyawan merupakan hal sangat penting untuk menjadi perhatian organisasi atau perusahaan, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas karyawan.

c. Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatannya yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan

diperlakukan secara baik, maka proses produksi dan lainnya akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Adapun menurut Siagian, mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan. Yaitu sebagai berikut³⁸:

- a. Faktor yang ada pada individu itu sendiri, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik , kelelahan, dan motivasi.
- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerapan, waktu istirahat,lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan serta keluarga.

3. Jenis-Jenis Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Bahwasannya peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, akan tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja, sebagian diantaranya yaitu berupa budaya kerja atau etos kerja yang harus dipegang teguh oleh seluruh karyawan dalam organisasi.

³⁸ Ibid. h 102

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian yaitu³⁹.

a. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu budaya kerja atau hanya etos kerja yang penting sebagai dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya budaya kerja atau etos kerja ini akan terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwasannya suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Mutu berarti menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksanaan tugas penunjang didalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan

³⁹ Ibid 105-107

tercermin didalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata dari berbagai pihak luar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategis di dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua manajemen didalam organisasi.

D. Hubungan Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

Dalam sebuah perusahaan sangat penting sekali diterapkannya atau diberlakukannya nilai-nilai budaya kerja terhadap karyawan, hal ini berguna untuk mendorong karyawan membentuk kepribadian yang lebih berkualitas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya nilai budaya kerja menurut karyawan sangatlah membantu untuk mendorong kesadaran diri atas betapa pentingnya suatu nilai-nilai budaya agar menjadi suatu kebiasaan yang baik yang terus menerus dilakukan, agar

dapat membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

Dengan adanya penerapan nilai-nilai budaya yang diberlakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya, diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menganalisis produktivitas kerja para karyawannya dan juga dapat meningkatkan kemajuan dan dapat meningkatkan hasil pendapatan perusahaan yang jauh lebih baik.

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Indonesia Sebagai Negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stake holder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan

Bank Syariah yang dimiliki bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah⁴⁰.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementrian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing dengan tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas . Keberadaan Bank Syariah

⁴⁰Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, <https://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 21 Maret 2021.

Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil'Alamiin).⁴¹

Meski tergolong baru, BSI disebut-sebut bakal menjadi top ten Bank Syariah terbesar di dunia dari sisi kapitalisasi pasar dalam jangka waktu lima tahun sejak berdiri. Pasalnya, merupakan hasil merger tiga bank syariah terkenal Tanah Air, BSI sudah dapat dikatakan sebagai bank syariah di Indonesia. Bahkan, ketika pertama kali beroperasi, Bank ini sudah menempati peringkat ke-7 di Indonesia berdasarkan total aset, yakni sebesar Rp240 triliun⁴².

B. Visi dan Misi PT Bank Syariah Indonesia

Adapun Visi dan Misi dari Bank Syariah Indonesia⁴³, Yaitu:

a. Visi Bank Syariah Indonesia (BSI)

TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK

⁴¹Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, <https://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 21 Maret 2021.

⁴²Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, <https://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 21 Maret 2021.

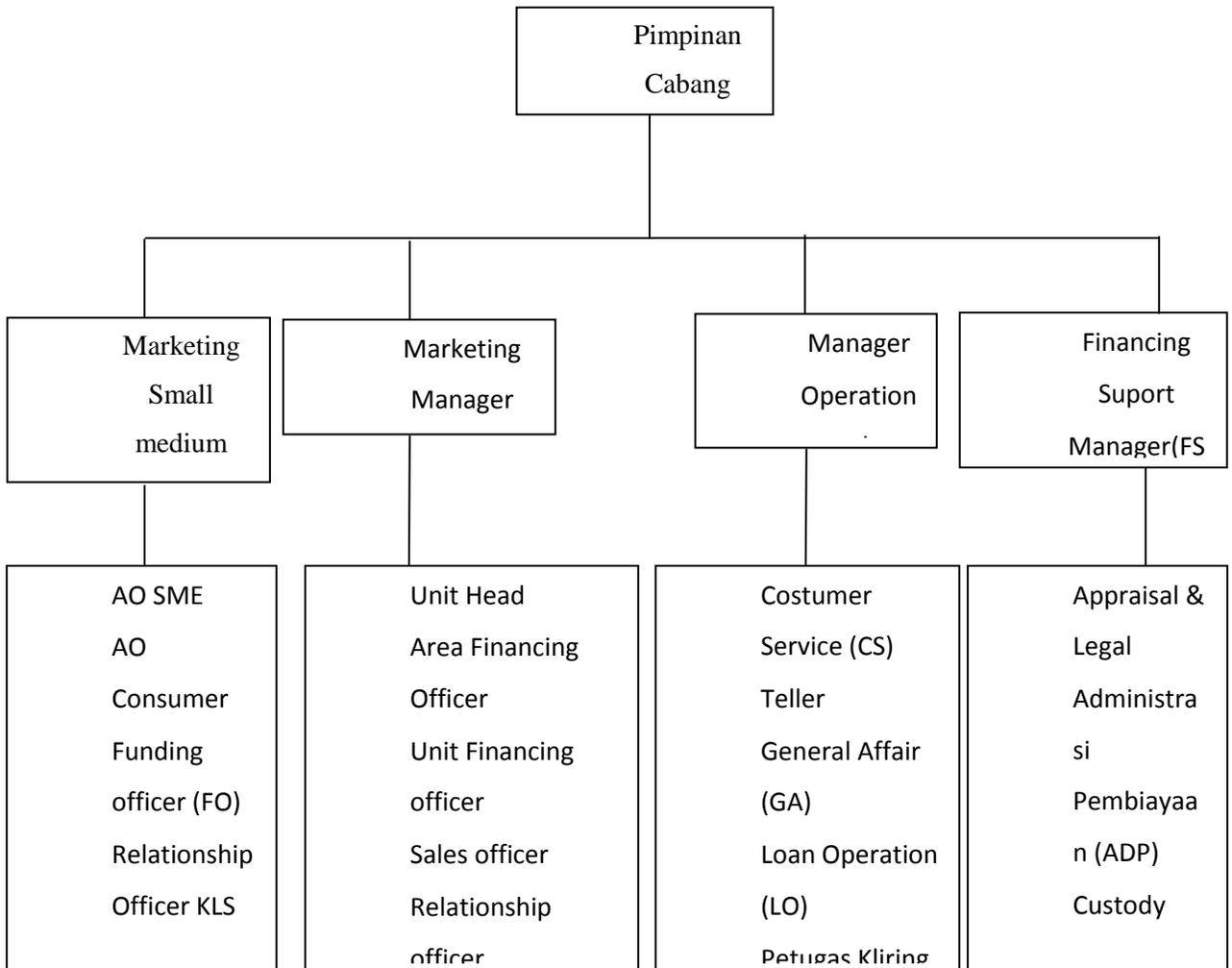
⁴³ Situs Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <http://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal, 01 Juli 2021,

Menciptakan BANK SYARIAH yang masuk ke dalam 10 besar menurut kapasitas pasar secara global dalam waktu 5 tahun ke depan.

b. Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.
2. Menjadi Bank Besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

C. Struktur Organisasi BSI



D. Produk Tabungan Bank Syariah Indonesia

- a. Tabungan Easy, adalah tabungan yang menawarkan banyak kelebihan, seperti gratis biaya administrasi serta bebas biaya transaksi di seluruh EDC bank di Indonesia.
- b. Tabunganku, adalah tabungan perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- c. Tabungan Mabruur, adalah tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah.
- d. Tabungan Pensiun, adalah tabungan yang diperuntukan bagi nasabah perorangan yang terdaftar di lembaga pengelola pensiun yang telah bekerja sama dengan bank.
- e. BSI giro, adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip wadi'ah yah dhamanah.⁴⁴

E. Produk Bank Syariah Indonesia (BSI)

Berhubung masih dalam proses integrasi sistem layanan dan operasional perbankan, untuk produk BSI sendiri belum banyak

⁴⁴ Situs Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <http://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal, 01 Juni 2021,

perubahan masih berdasarkan produk dari 3 bank sebelumnya. Hanya saja untuk Produk Pembiayaan bagi nasabah baru ada tambahan, yaitu⁴⁵:

- a. Bank Syariah Indonesia (BSI) KUR Super Mikro
- b. Bank Syariah Indonesia (BSI) KUR Kecil
- c. Bank Syariah Indonesia (BSI) KUR Mikro
- d. Bank Syariah Indonesia (BSI) KPR Sejahtera
- e. Bank Syariah Indonesia (BSI) Usaha Mikro
- f. Bank Syariah Indonesia (BSI) Griya Hasanah
- g. Bank Syariah Indonesia (BSI) Hasanah *Card*
- h. Bank Syariah Indonesia (BSI) SABI
- i. Seluruh produk pembiayaan yang ada di ex-BSM, ex-BRIS dan ex-BNIS di luar produk tersebut di atas
- j. Proses Integrasi Sistem Layanan Dan Operasional Bank Syariah Indonesia (BSI).

Sehubungan dengan Penggabungan “merger” bank syariah milik bank BUMN, yakni PT Bank BRI Syariah Tbk., (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS), di

⁴⁵ Ibid.

mana BRIS sebagai Bank Hasil Penggabungan⁴⁶. Kami bermaksud menyampaikan bahwa PT Bank BRI Syariah Tbk., (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS), telah mendapatkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan Kementerian Hukum & HAM (regulator) dan efektif beroperasi per 1 Februari 2021 dengan nama PT Bank Syariah Indonesia, Tbk.

Setelah Tanggal Efektif merger tersebut, BSI memulai proses integrasi sistem layanan dan operasional perbankan agar dapat memberi pelayanan terbaik untuk nasabah⁴⁷.

a. Aktivitas Perbankan

Sejak Tanggal Efektif merger akan ada beberapa perubahan pada aktivitas perbankan umum yang dirangkum sebagai berikut⁴⁸.

⁴⁶ Web Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <https://www.bankbsi.co.id/>. Diakses pada: Senin, 03 Juni 2021.

⁴⁷ Web Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <https://www.bankbsi.co.id/>. Diakses pada: Senin, 03 Juni 2021.

⁴⁸ Ibid.

Tabel III.1

Perubahan Aktivitas Perbankan

	Sebelum Merger	Per 1 Februari 2021
Nama Bank	1. PT Bank BRI syariah Tbk. (BRIS) 2. PT Bank Syariah Mandiri (BSM). 3. PT Bank BNI Syariah (BNIS)	PT Bank Syariah Indonesia (BSI), Tbk
Waktu operasional kantor cabang	BRIS: dari 08.00-14.30 BSM: 08.30- 14.00 BNIS: 08.00- 15.00	08.30-14.00 sesuai masa Pembatasan Sosial Berskala Besar terkait Pandemi Covid-19
Waktu <i>cut off</i> bagi remitansi di kantor cabang	SWIFT 08.00–14.00 SKN 08.00-14.00 RTGS 08.00-14.00	SWIFT 08.00–14.00 SKN 08.00-14.00 RTGS 08.00-14.00

Situs website perusahaan	www.mandirisyariah.co.id www.bnisyariah.co.id www.brisyariah.co.id	www.bankbsi.co.id
<i>Call Center</i>	Nasabah BRIS 1500789 Nasabah BSM 14040 Nasabah BNIS 1500046	<i>Call Center</i> 14040

b. Kantor Cabang

Cetak buku tabungan sejak mulai tanggal efektif merger, proses integrasi operasional Bank Syariah Indonesia dilakukan secara bertahap yang diawali dengan beroperasinya 3 (tiga) cabang yang telah terintegrasi sistem Bank Syariah Indonesia. Nasabah dari ketiga Bank Peserta Penggabungan dapat mengakses layanan di tiga kantor cabang tersebut dengan penjelasan sebagai berikut⁴⁹:

1. Lokasi Cabang Terintegrasi

a. Bank Hasil Penggabungan KC Jakarta Hasanudin (Ex-BSM).

⁴⁹ Web Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <https://www.bankbsi.co.id/>. Diakses pada: Senin, 03 Juni 2021.

Jl. S. Hasanudin No. 57 Jakarta Selatan Telp: (021) 2701515,
2701505.

- b. Bank Hasil Penggabungan KC Jakarta Barat (Ex-BNIS).

Jalan Arteri Kelapa 2 No.40A RT/RW 013/001 Kebon Jeruk,
Jakarta Barat, 11550 Telp : 021-22123271, 22123785.

- c. Bank Hasil Penggabungan KC Tangerang BSD City (Ex-BRIS).

Ruko Tol Boulevard Blok D, No.20-21 Jl Pahlawan Seribu, Kel.
Rawa Buntu, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan Telp. 021-
53156565.

2. Layanan yang Tersedia Bagi Nasabah

- a. Tarik tunai
- b. Setoran tunai
- c. Pemindahbukuan
- d. Akses data nasabah
- e. Cek riwayat transaksi & saldo
- f. Penutupan rekening
- g. Pembukaan rekening baru Bank Syariah Indonesia (Termasuk pembukaan rekening secara online)
- h. Pendaftaran dan aktivasi Bank Syariah Indonesia (BSI) Mobile Banking

- i. Pendaftaran dan aktivasi Bank Syariah Indonesia Net Banking⁵⁰
- j. Penggantian kartu debit/*Automatic Teller Machine* (ATM) bank *legacy* menjadi kartu Bank Syariah Indonesia (BSI).
- k. Transaksi di mesin *Automatic Teller Machine* (ATM) Bank Syariah Indonesia (BSI).
- l. Pendaftaran dan penutupan notifikasi SMS

Nasabah yang telah memiliki dan atau membuka rekening di Bank Syariah Indonesia (BSI) dapat memperoleh layanan basic servicing dan jasa perbankan lainnya (SKN, RTGS).

3. Produk Pembiayaan

Bagi nasabah pembiayaan existing tiga bank *legacy* sebelumnya, masih dapat dilayani di kantor cabang yang telah terintegrasi sistem Bank Syariah Indonesia (BSI) tersebut begitu pula dengan nasabah pembiayaan baru. Produk Pembiayaan bagi nasabah baru, yakni⁵¹:

⁵⁰Web Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <https://www.bankbsi.co.id/>. Diakses pada: Senin, 03 Juni 2021.

⁵¹Web Resmi Bank Syariah Indonesia (BSI). <https://www.bankbsi.co.id/>. Diakses pada: Senin, 03 Juni 2021.

- a. Bank Syariah Indonesia (BSI) KUR Super Mikro
- b. Bank Syariah Indonesia (BSI)KUR Kecil
- c. Bank Syariah Indonesia (BSI) KUR Mikro
- d. Bank Syariah Indonesia (BSI)KPR Sejahtera
- e. Bank Syariah Indonesia (BSI)Usaha Mikro
- f. Bank Syariah Indonesia (BSI)Griya Hasanah
- g. Bank Syariah Indonesia (BSI) Hasanah *Card*
- h. Bank Syariah Indonesia (BSI)SABI
- i. Seluruh produk pembiayaan yang ada di ex-BSM, ex-BRIS dan ex-BNIS di luar produk tersebut di atas.

Di luar dari tiga kantor cabang yang telah terintegrasi sistem Bank Syariah Indonesia tersebut, nasabah ex BRIS, ex BSM, dan ex BNIS tetap dapat menikmati produk dan layanan seperti biasa secara optimal di cabang masing-masing (cabang bank asal dari setiap nasabah). Demi kelancaran transaksi dan kenyamanan Bapak/Ibu nasabah selama periode migrasi dari tanggal 01 Februari 2021 sampai dengan 31 Oktober 2021, bila harus melakukan transaksi di kantor cabang, kami himbau untuk nasabah tetap bertransaksi di kantor cabang bank masing-masing (bank

asal) hingga nasabah mendapatkan pemberitahuan lebih lanjut.

F. Produk Unggulan Bank Syariah Indonesia

Penggabungan tiga bank yang terdiri BRI Syariah, BNI Syariah dan Bank Mandiri Syariah tersebut tentunya berpengaruh terhadap pelayanan konsumen atau nasabah. Berbagai pertanyaan juga muncul dari publik, khususnya nasabah mengenai status seperti rekening, pinjaman hingga simpanan dana setelah *merger* tiga bank syariah tersebut. Peralihan nasabah tersebut akan dilakukan secara bertahap hingga Oktober 2021. Dalam *merger* ini, Bank Indonesia Syariah (BSI) mempertahankan teknologi milik Bank Syariah Mandiri, sehingga nasabah bank tersebut secara otomatis sudah beralih. Setelah lakukan asesmen dari sisi teknologi, dipilih teknologi BSM karena lebih maju dan nasabahnya lebih banyak 2 kali lipat dari lainnya. Pada saat legal *merger*, *officially* 3 bank ini jadi satu namun butuh waktu untuk penyatuan rekening⁵². Adapun produk yang paling banyak diminati dan menjadi unggulan, yaitu :

⁵² Muhammad Januar Rizki, "Prosedur Peralihan Nasabah Usai Merger 3 Bank Syariah", HukumOnline, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt60239443b8>

1. Program Pembiayaan Cicil Emas
2. Rumah DP 0%
3. Tabungan Haji dan Kartu kredit Syariah
4. Mobile Banking

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kemampuan bersaing dalam dunia usaha pada saat ini sangatlah diperlukan antara perusahaan sehingga mampu bertahan dalam kompetisi usaha dan dalam mencapai peningkatan produktivitas saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten. Budaya yang berlaku di sebuah perusahaan merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan operasional perusahaan secara lebih efisien dan lebih efektif. Aspek budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal perusahaan serta penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Apabila budaya kerja tersebut telah berjalan dengan baik maka akan diperoleh produktivitas kinerja karyawan yang baik pula.

Dalam upaya untuk mengetahui bagaimana Budaya Kerja Pada BSI Kc S Parman 1, serta untuk mengetahui Bagaimana Dampak Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kc S Parman 1 maka peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada 5 karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1.

1. Budaya Kerja Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc S Parman 1.

Hasil wawancara dengan Bapak Frandi Sysco selaku *Operational Staff* di Bank Syariah Indonesia Kc S Parman 1, beliau mengatakan bahwa ia telah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2013 saat masih menjadi Bank Mandiri Syariah (BSM) hingga saat ini setelah merger 3 Bank menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Menurut beliau Implementasi Budaya Kerja adalah penerapan hal-hal atau kebiasaan yang telah berlangsung lama dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kinerja itu sendiri, serta tidak keluar dari landasan visi dan misi perusahaan. Selanjutnya ada Produktivitas Kinerja dan menurut beliau Produktivitas Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri

dalam mengemban tugasnya, produktivitas kinerja itu sendiri meliputi ukuran atau perbandingan kualitas serta kuantitas dari seseorang karyawan dalam mencapai hasil atau prestasi kerja. Adapun faktor-faktor pendorong produktivitas kerja diantaranya adalah, skill, lingkungan kerja, serta pengalaman⁵³.

Hasil wawancara berikutnya adalah dengan Bapak Joni Irawan selaku *Pawning Appraisal* di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S parman 1, beliau mengatakan bahwa di BSI Kc Bengkulu S Parman 1 menerapkan 6 nilai budaya kerja bagi para karyawannya. Selain untuk memotivasi dan mendorong para karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, beliau juga mengatakan penerapan tersebut dimaksudkan agar karyawan merasa memiliki budaya kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya⁵⁴. Budaya kerja tersebut sering mereka sebut dengan AKHLAK, adapun arti dari AKHLAK itu sendiri adalah sebagai berikut :

⁵³ Wawancara Dengan Bapak Afrandi Sysco, Karyawan BSI, *Operational Staff*. BSI Kc Bengkulu S Parman 1.

⁵⁴ Wawancara Dengan Bapak Joni Irawan, Karyawan BSI, *Pawning Appraisal*. BSI Kc Bengkulu S Parman 1

- a. Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
- b. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- c. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
- d. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
- e. Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
- f. Kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis⁵⁵.

Selanjutnya adalah hasil wawancara dengan Bapak M Eldian H selaku pelaksana *Core Banking System (CBS)* Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S parman 1. Beliau mengatakan bahwa penerapan nilai budaya yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dimana 6 nilai tersebut adalah amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Untuk karyawan yang tidak tidak menerepakan budaya kerja secara baik dan benar akan diberikan hukuman (*punishment*) bagi yang tidak menjalankan dengan baik dan benar dan disesuaikan dengan kadar kesalahan karyawan itu sendiri,

⁵⁵ Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, <https://www.bankbsi.co.id>. Diakses pada tanggal 21 November 2021.

hingga diberikannya sanksi berupa surat peringatan (SP) bagi karyawan yang melakukan kesalahan berat sekali. Namun hal ini jarang sekali terjadi karena besarnya kesadaran setiap karyawan akan penerapan budaya kerja itu sendiri⁵⁶.

2. Dampak Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kc S Parman

1.

Hasil wawancara dengan Bapak Gesang Aginta selaku *Costumer Service* Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1. Beliau ini telah bekerja di perusahaan tersebut sejak tahun 2014 dimana saat itu masih menjadi Bank Mandiro Syariah (BSM) hingga saat ini telah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Beliau mengatakan bahwa setelah diterapkannya budaya kerja tersebut maka timbul motivasi dalam diri untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja. Karena dengan adanya budaya kerja tersebut merasa seperti diberi dorongan semangat untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal, namun menurut beliau juga

⁵⁶ Wawancara Dengan Bapak M Eldian H, Karyawan BSI, CBS. BSI Kc Bengkulu S parman 1.

bahwa perhatian dari pimpinan perusahaan juga berdampak kepada produktivitas kerjanya. Karena akan merasa lebih aman, nyaman, dan tentram dalam bekerja. Beliau juga mengatakan bahwa para karyawan sudah mengimplementasikan budaya kerja secara baik dan benar, dapat dilihat dari pelayanan para karyawan dimana mereka telah melayani nasabah secara baik dan benar seperti senyum, sapa, salam serta disiplin⁵⁷.

Hasil wawancara selanjutnya adalah dengan Bapak Refan Oktriadi selaku Teller di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1. Menurut beliau yang terjadi setelah diterapkannya budaya kerja adalah timbul motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dan selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan, dimana produktivitas kerja para karyawan mengalami peningkatan yang baik. Tidak hanya itu, beliau juga menegaskan bahwasannya dalam menerapkan budaya kerja para karyawan tidak mengalami kesulitan, karena para karyawan

⁵⁷ Wawancara Dengan Bapak Gesang Agenta, Karyawan BSI, *Costumer Service*. BSI Kc Bengkulu S Parman 1.

menyadari akan penting nya nilai-nilai budaya kerja tersebut, terlebih lagi untuk kemajuan perusahaan dan pengembangan diri para karyaawan agar lebih baik lagi untuk kedepannya. Menurut beliau juga setelah diterapkannya budaya kerja para karyawan lebih merasakan bahwa kerja lebih teratur, lebih disiplin, efisien, serta meningkatnya kualitas dan kuantitas produktivitas kinerja pada setiap karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1⁵⁸.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode wawancara secara langsung dengan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1 terkait dengan budaya kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1, dapat dijelaskan bahwa Budaya Kerja sebagai acuan atau landasan dalam bekerja sudah diterapkan secara baik dan benar. Dan dapat kita diketahui bahwa budaya kerja yang ada dan budaya kerja yang diberlakukan di perusahaan telah

⁵⁸ Wawancara Dengan Bapak Refan Oktriadi, Karyawan BSI, *Teller* .
BSI Kc Bengkulu S Parman 1.

berjalan dengan efektif dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Dari keseluruhan karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S parman 1 telah memberikan gambaran bahwa apabila budaya kerja yang ada lalu diterapkan secara baik dan benar maka akan berjalan secara efektif serta mampu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan dengan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, budaya kerja sangatlah memiliki positif terhadap produktivitas kinerja. Hal ini juga dipengaruhi oleh kesadaran para karyawan akan pengaruh positif budaya perusahaan terhadap produktivitas perusahaan yang akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, serta mengembangkan budaya perusahaan. Hal ini juga akan menjadi daya dorong yang kuat untuk kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian tersebut memberikan pemahaman bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif serta kolaboratif

harus dijalankan secara maksimal serta baik dan benar agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya ialah budayanya. Hal-hal tersebut sangatlah penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus benar-benar diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang diperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi waktu dan ruang⁵⁹.

Dari uraian diatas, nampak jelas bahwasannya budaya kerja sangat penting dalam kesuksesan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya kerja akan dapat memberikan dorongan kepada perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

⁵⁹ Siagian, Sondang P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta. Hal . 257

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian disimpulkan bahwa :

1. Budaya kerja pada Bank Syariah Indonesia Kc Bengkulu S Parman 1 adalah AKHLAK, adapun arti dari AKHLAK itu sendiri adalah sebagai berikut :
 - a. Amanah yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
 - b. Kompeten yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
 - c. Harmonis yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan.
 - d. Loyal yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
 - e. Adaptif yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
 - f. Kolaboratif yaitu membangun kerja sama yang sinergis.
2. Dampak Budaya Kerja di BSI Kc Bengkulu S Parman 1 dengan diterapkannya budaya kerja AKHLAK tersebut telah memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kinerja

karyawan menjadi lebih meningkat, teratur, efisien dan disiplin. Hal ini disampaikan para karyawan atas apa yang mereka rasakan terhadap meningkatnya produktivitas kinerja mereka setelah diterapkan budaya kerja tersebut.

B. Saran

1. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) Kc Bengkulu S Parman 1 diharapkan agar tetap mengimplemetasikan budaya kerja AKHLAK terhadap para karyawannya agar produktivitas mereka semakin meningkat agar perusahaan menjadi lebih maju dan menjadi bank pilihan para nasabah. Serta selalu melakukan evaluasi kerja baik manajerial maupun karyawan yang bertujuan agar selalu mempertahankan pelayanan terbaiknya serta memberikan hasil kerja serta prestasi yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya penelitian diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dan menggunakan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiono. *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn* .dikutip dari <http://kertyawitadarya.wordpress>. pada hari Minggu, 20 Maret 2021, Pukul 19.25 WIB
- Arifin,Noor. Analisis Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Organisasi Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kec Jepara. *JurnalEkonomi dan Pendidikan*. Vol 8 No 2. 2010
- Arijanto,Agus. *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada. 2012
- Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, dikutip dari <https://www.bankbsi.co.id>, pada hari Minggu,tanggal 21 November 2021, Pukul 14.00 WIB Bank Indonesia Syariah, *Info Perusahaan*, dikutip dari <https://www.bankbsi.co.id>, pada hari Senin,tanggal 03 Juni 2021, Pukul 17.30 WIB
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.2016
- Fajrin,Verawati. “*Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta*”.Yogyakarta:UIN Sunan Kalijaga.2019.
- Fathoni,Abdurrahmat. *Organisasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta. 2006.
- Haedar,Akib dan Antonius Tarigan “Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan : Perspektif, Model dan Kriteria Pengukurannya”. *Jurnal Baca..* Vol 1. Agustus 2008

- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas* . Jakarta : PT Bumi Aksara. 2019
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2011
- Kasmir. *Manajemen Perbankan* Jakarta : PT Raja Grafinda Persada. 2012.
- Kimbal, Rahel Widiawati. *Modal Sosial dan Ekonomi Industri Kecil Sebuah Studi Kualitatif*. Yogyakarta : CV Budi Utama. 2015
- Mazmanian, et.al. *Implementasi and Public Policy, Scott Foresman and Company*. USA. 1983
- Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Muchtar, Bustari. et.al. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta : Kencana. 2016.
- Muslimin, Amra. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)”, *Jurnal Motivasi*, No 1 Vol 1 . 2016 Palembang
- Pattipawe, Dezanda R. “Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah dengan Baik dan Benar”. *Jurnal Sasi*, No 3 Vol 17. 2011.
- Purwanto, Sulistyastuti, *Analisa Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara 1991
- Ripley, Rendal B, and Grace A, Franklin. *Policy Implementation and Bureaucracy*. Chicago: the Dorsey Press. 1986
- Sari, Desi Rosiana, et.al. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik*

*Kabupaten Kutai Timur Samarinda : Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Univ 17 agustus 1945 . 2010*

Sondang P, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Bumi Aksara. 2002

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D* .
Bandung : Alfabeta. 2012.

Sulaiman, Tripa. *Diskursus Metode dalam Penelitian Hukum*. Banda
Aceh : Bandar Publishing. 2019

Sunarto, *Manajemen 2*. Yogyakarta : Amus. 2007

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta :
Kencana. 2009

Yusrita Labudo. "Disiplin kerja dan Kompensasi Pengaruhnya
Terhadap Produktivitas karyawan". *Jurnal EMBA*. Vol
1 No 3. Juni 2013

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

I. Identitas Mahasiswa

Nama : Riny Anggraeny
N I M : 1711140018
Prodi : Perbankan Syariah
Semester : 8 (Delapan)

II. Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. **Judul 1***: Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kcp Panorama

Latar Belakang Masalah** : (Lampirkan)

Rumusan Masalah*** : (Lampirkan)

III. Proses Konsultasi

1. Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan Approved judul "Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kcp Panorama"

Pengelola Perpustakaan

Esri Alifiah, ME

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan OK. Bisa dilanjutkan

Dosen Pembimbing Rencana Tugas

Akhir

H. Makmur, Lc., MA

IV. Judul Yang Disahkan

Penunjukkan Dosen Penyeminar:

Bengkulu, April 2021

Mengesahkan

Kajur Ekis/Manajemen

Desi Istahni, MA

Nip.197412022006042000

Mahasiswa

Riny Anggraeny

Nim. 1711140018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Kamis 120 Mei 2021
Nama Mahasiswa : Rizky Angraeny
NIM : 1911140018
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kcp Panoram	 Rizky Angraeny 1911140018	 H. NURAL HAK, M.A.

Mengetahui,
a.n. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Nural Hak, M.A.
NIP 196606161995031003

Catatan:
Mohon Berkas ini dikembalikan kepada Pengelola
Fotokopi dan Cap 1 (Satu) Rangkap

CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : F. Ayu Angraeny
 NIM : 171114018
 Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar
1.	Letak kelangka BSI	Ditambahkan di perbaikan
2.	Perbaikan cara pengelompokan	
3.	Letak bank yang terbentuknya BSI	
4.	Sesuai dengan buku Pedoman F&E	
5.	Pakar ahli bank konven dan syariah	
6.	di rumusan Masalah tambahkan kata karyawan / pegawai	
7.	Penelitian terdahulu cari persamaan & perbedaan akan di akhir.	

Bengkulu,
 Penyeminar,

MWJ

H. MAKHUR .L. MA
 NIP



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

SURAT PENUNJUKAN

Nomor: 0830/In.11/F.IV/PP.00.9/06/2021

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

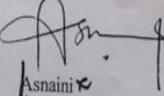
1. N A M A : Dr. Nurul Hak, M. A.
NIP : 196606161995031002
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : H. Makmur, Lc., M. A.
NIDN. : 2004107601
Tugas : Pembimbing II

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : Riny Angraeny
NIM : 1711140018
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : **Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI KCP Panorama**
Keterangan : Skripsi

Demikian surat penunjukkan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 8 Juni 2021
Dekan,


Asnaini

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip.

PEDOMAN WAWANCARA

Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1

Nama : Riny Anggraeny
NIM : 1711140018
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

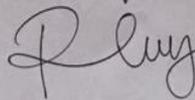
Nama :
Alamat :
Jenis Kelamin :
Jabatan :

A. Wawancara Kepada Informan

1. Sejak tahun berapa saudara bekerja di BSI ?
2. Apa yang saudara ketahui mengenai Implementasi Budaya Kerja?
3. Apa yang saudara ketahui mengenai Produktivitas Kinerja?
4. Apa saja budaya kerja yang diterapkan pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1?
5. Sanksi apa yang diberikan apabila karyawan tidak menerapkan budaya kerja secara baik dan benar?
6. Bagaimana produktivitas kinerja karyawan BSI Kc Bengkulu S Parman 1 dengan adanya budaya kerja?
7. Pada penerapan budaya kerja di BSI Kc Bengkulu S parman 1 apakah sudah berjalan dengan baik dan benar?
8. Menurut saudara apa hubungan antara budaya kerja dengan produktivitas kinerja?
9. Bagaimana pengaruh produktivitas kinerja karyawan setelah diterapkannya budaya kerja?
10. Apakah ada kesulitan atau kendala yang saudara alami saat menerepkan budaya kerja?
11. Sebagai salah satu karyawan pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1 apa yang saudara rasakan dengan adanya penerapan budaya kerja terhadap produktivitas kinerja saudara?

Bengkulu, Oktober 2021

Penulis



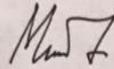
Riny Anggraeny
NIM. 1711140018

Pembimbing I



Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II



H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 2004107601



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Kota Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul "Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI Kc Bengkulu S Parman 1" yang disusun oleh:

Nama : Riny Anggraeny
Nim : 171140018
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Sudah diperbaiki sesuai arahan tim pembimbing selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan surat izin penelitian.

Bengkulu, Oktober 2021

Pembimbing I

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

Pembimbing II

H. Makmur, Lc., MA
NIDN. 2004107601

Mengetahui

Ketua Program Studi

Yosi Arisandy M.M
NIP. 19850801204032001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

3 November 2021

Nomor : 1559 /In.11/F.IV/PP.00.9/11/2021
Lampiran : Satu Berkas Proposal Skripsi
Perihal : Mohon Izin Penelitian

Yth. Kepala KESBANGPOL Kota Bengkulu
di-
Bengkulu

Dengan Hormat,

Sehubungan akan dilaksanakannya penelitian Skripsi Mahasiswa Program Studi Strata Satu (S.1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Tahun Akademik 2021/2022, dengan ini kami mohon kiranya berkenan memberikan izin penelitian kepada saudara :

Nama : Riny Anggraeny
NIM : 1711140018
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan syariah
Semester : Sembilan (IX)
Waktu Penelitian : Tanggal 4 November s.d 4 Desember 2021
Judul Skripsi : Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI KC Bengkulu S. Parman 1
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu S. Parman 1

Demikian permohonan izin ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui
An. Plt. Dekan,
Plt. Wakil Dekan I

Nurul Hak



PEMERINTAH KOTA BENGKULU
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Jalan Melur No. 01 Nusa Indah Telp. (0736) 21801
BENGKULU

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : 070/V2.2/B.Kesbangpol/2021

- Dasar : Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian
- Memperhatikan : Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Nomor : 1559/In.11/F.IV/PP.00.9/11/2021 tanggal 3 November 2021 perihal Izin Penelitian

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA

Nama : Riny Anggraeny
NIM : 1711140018
Pekerjaan : Mahasiswa
Prodi/Fakultas : Perbankan Syariah/ Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Penelitian : Implementasi Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada BSI S Parman 1
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia KC Bengkulu S. Parman 1
Waktu Penelitian : 05 November 2021 s/d 05 Desember 2021
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu

- Dengan Ketentuan :
1. Tidak dibenarkan mengadakan kegiatan yang tidak sesuai dengan penelitian yang dimaksud.
 2. Melakukan Kegiatan Penelitian dengan Mengindahkan Protokol Kesehatan Penanganan Covid-19.
 3. Harus mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
 4. Apabila masa berlaku Rekomendasi Penelitian ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan belum selesai maka yang bersangkutan harus mengajukan surat perpanjangan Rekomendasi Penelitian.
 5. Surat Rekomendasi Penelitian ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat ini tidak mentaati ketentuan seperti tersebut di atas.

Demikianlah Rekomendasi Penelitian ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Bengkulu
Pada tanggal : 5 November 2021

WALIKOTA BENGKULU
Pit. Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kota Bengkulu

Dra. Hj. FENNY FAHRIANNY
Pengata Tk. I
NIP. 19670904 198611 2 001

Dokumen ini telah diregistrasi, dicap dan ditanda tangani oleh Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bengkulu dan didistribusikan melalui Email kepada Pemohon untuk dicetak secara mandiri, serta dapat digunakan sebagaimana mestinya.

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 01/07-3/109

Assalamualaikum. Wr. Wb

PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu S.Parman 1 menerangkan bahwa:

Nama : Riny Anggraeny
NIM : 1711140018
Universitas : Institut Agama Negeri Bengkulu (IAIN)

Yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di PT Bank Syariah Indonesia
Cabang Bengkulu S.Parman 1 dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul :

“ IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KINERJA
KARYAWAN PADA BSI S.PARMAN 1) ”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum. Wr. Wb

Bengkulu, 21 Desember 2021

PT. Bank Syariah Mandiri
Branch Office Bengkulu



Siti Masita
Branch Operation & Service Manager

BSI BANK SYARIAH
INDONESIA

Cabang Bengkulu S Parman



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.uinfasbengkulu.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Nomor: 0223/SKBP-FEBI/1/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Riny Anggraeny
NIM : 1711140018
Program : Perbankan Syariah
Studi
Jenis Tugas : Skripsi
Akhir
Judul :
Tugas Akhi : **IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) KC BENGKULU S PARMAN 1**

Dinyatakan lolos uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil 26 %. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 20 Januari 2022
Ketua/Wakil Dekan 1

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002

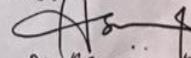
LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : RINY ANGGRAENY
 NIM : 1711140618
 Judul Skripsi :

No	Tanggal	Masalah	Saran	P
1.	27-1 2022	Abstrak kepangayan & salah penulisan	1 spasi + isi rujukan - masalah - Hara salah sigkat	
2.		kata pengantar	cek kebaruan no 3	
3.		Batasan - Rumusan - rumusan pembahasan - kesimpulan Belum selesai	Belum harus selesai antara sub - sub ini	
4.		Rumusan no 1 rujukan	seminar saja dg data & kesimpulan	
5.		Rumusan & rujukan no 2	Belum ada data & kesimpulan	
6.		Kesimpulan blm jelas	di perjelas lagi & seandainya dg data &	
7.		Waktu penelitian	rumusan nya di perbaiki di jelaskan alasan pentingnya apa	
8.		Hasil & pembahasan	Tangan nya lagi pengaruh 2 nya, karena data tdk mendukung	

Bengkulu, 27-01-2022

Penguji



Dr. Asnaini, MA

NIP.

LEMBAR SARAN TIM PENGUJI

Nama : RINY ANGGRAENY
NIM : 1711140018
Judul Skripsi :

NO	Tanggal	Masalah	Saran	Pari
		Pengaruh ? data statistik ?	Sesuaikan dg hasil yg di dapat	

Bengkulu, 27-01-2022

Penguji

Deby
Deby Ari Sandy MBA

NIP.

DOKUMENTASI

Wawancara dengan Bapak Frandi Sysco selaku *Operational Staff* BSI Kc Bengkulu S Parman 1



Wawancara dengan Bapak Joni Irawan selaku *Pawning Appraisal* BSI Kc Bengkulu S Parman 1



Wawancara dengan Bapak Gesang Aginta selaku *Costumer Service* BSI Kc Bengkulu S Parman 1



Wawancara dengan Bapak Refan Oktriadi selaku *Teller* BSI
Kc Bengkulu S Parman 1



Wawancara dengan Bapak M Eldian H selaku CBS BSI Kc
Bengkulu S Parman 1

