

**Analisis Komparatif Etos Kerja Islami
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia
Syariah Kantor Cabang Pembantu Cimahi Dan Bank Negara Indonesia Syariah
Kantor Cabang Pembantu Cimahi**

¹Hesti Amilia Nurdiani

¹*Prodi Keuangan Perbankan, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40166*

*e-mail:*¹Hesti.amilia@yahoo.co.id

Abstrak: Persaingan dalam dunia perbankan yang sangat ketat membuat bank harus melakukan strategi yang tepat untuk bersaing. Salah satu strategi penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Kurangnya SDM terdidik dalam perbankan membuat kinerja perbankan tidak maksimal. Etos kerja Islami pada karyawan bank BRI Syariah KCP Cimahi, dilihat dari kecanduan terhadap waktu masih kurang, masih ada karyawan yang datang terlambat, masih ada karyawan yang melalaikan pekerjaannya. Sedangkan pada karyawan BNI Syariah KCP Cimahi dilihat dari segi kecanduan terhadap waktu masih kurang, karena masih ada karyawan yang datang terlambat akan tetapi di BNI Syariah KCP Cimahi bila ada karyawan yang datang terlambat dalam mengikuti apel pagi diharuskan membayar denda yang telah disepakati karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja Islami karyawan, kinerja karyawan dan perbandingan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif komparatif. Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif dengan cara membandingkan objek penelitian antara subjek penelitian dengan waktu yang berbeda.

Kata Kunci: Etos kerja Islami, Kinerja karyawan

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang masalah

Di era global yang semakin kompetitif menimbulkan persaingan di berbagai sektor, salah satunya yaitu pada dunia perbankan. Perbankan merupakan suatu sarana yang mampu memfasilitasi semua transaksi bisnis, baik itu yang dilakukan secara finansial maupun nonfinansial. Persaingan dalam dunia perbankan yang sangat ketat membuat bank harus melakukan strategi yang tepat untuk bersaing.

Upaya yang dilakukan perbankan dalam mengantisipasi persaingan tersebut diantaranya dalam hal pengelolaan. Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Karena sdm merupakan salah satu asset yang dapat membuat tujuan organisasi itu tercapai dan faktor penentu tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.¹

Menurut Arim, SDM yang dimiliki oleh bank syariah masih menjadi kendala utama. Karena belum optimalnya sdm di bank syariah sehingga menimbulkan kesalahan persepsi di mata masyarakat terhadap perbankan syariah yang masih ditemukan praktik-praktik yang menyimpang dari prinsip syariah. Sebagian besar SDM lembaga keuangan

¹ Drs. Faustino Cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. hml. 59.

syariah berasal dari hasil pendidikan perbankan konvensional yang diberi pelatihan tentang tata cara operasional perbankan syariah dan prinsip-prinsipnya.²

Walaupun sudah diberi pelatihan dan pendidikan karyawan masih belum mengerti terhadap etos kerja Islami. Karena rata-rata yang bekerja di bank syariah bukan berasal dari lulusan keuangan syariah melainkan dari lulusan pertanian, pendidikan, psikologi dan lain-lain. Sedangkan keahliannya bukan di bidang keuangan syariah. Alhasil dalam etos kerja yang dia lakukan tidak begitu baik sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan di bank syariah itu sendiri.

Didalam buku Membudayakan Etos kerja Islami menurut Toto Tasmara ada 25 ciri etos kerja Islami. Ada sebagian dari ciri etos kerja Islami yang tidak terdapat pada karyawan di bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi yaitu :

1. Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali.

2. Mereka Kecanduan Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (latin; *disciple*, *discipulus*, murid, mengikuti dengan taat) yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

3. Haus Mencari ilmu

Seseorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tidak pernah mau menjadi kerbau yang jinak, yang hanya mau manut kemana hidungnya ditarik.³

Berdasarkan pengamatan pada tanggal 3 maret 2014 di bank BRI Syariah KCP Cimahi, dilihat dari kecanduan terhadap waktu masih kurang, karena masih ada karyawan yang datang terlambat sehingga terlambat juga dalam mengikuti apel pagi dan berdoa pagi karena hal itu mempengaruhi kinerja. Di BNI Syariah KCP Cimahi pada pengamatan tanggal 7 april 2014 ada beberapa hal yang tidak termasuk ke dalam ciri etos kerja muslim menurut Toto Tasmara. Dilihat dari segi kecanduan terhadap waktu masih kurang, karena masih ada karyawan yang datang terlambat sehingga terlambat juga dalam mengikuti apel pagi dan berdoa pagi karena hal itu mempengaruhi kinerja. Tetapi di BNI Syariah KCP Cimahi bila ada karyawan yang terlambat datang dalam mengikuti apel pagi harus membayar denda yang telah disepakati karyawan. Oleh karena itu berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek penelitian yaitu pada bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi ini peneliti menitik beratkan perhatiannya terhadap kebutuhan nonfisik karyawan yaitu etos kerja Islami, sehingga nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat menghasilkan kepuasan bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ANALISIS KOMPARATIF ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU CIMAHU DENGAN BANK NEGARA INDONESIA SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU CIMAHU”.

² <http://news.unpad.ac.id/?p=31005>

³ Toto Tasmara, *op.cit.*, hml. 73.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, maka permasalahan pokok pada penelitian ini:

1. Bagaimana etos kerja Islami karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KCP Cimahi dan Bank Negara Indonesia Syariah KCP Cimahi?
2. Bagaimana kinerja karyawan Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi?
3. Bagaimana perbandingan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi?

B. Landasan Teori

Secara Etimologi, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yakni *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga dimiliki oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos dikenal pula kata *etika*, *etiket* yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral).⁴

Etos kerja Islam pada hakekatnya merupakan bagian dari konsep Islam tentang manusia karena etos kerja adalah bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupannya yang amat luas dan kompleks. Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam bekerja. Etos kerja pada hakekatnya dibentuk dan dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianut seseorang dalam bekerja. Etos kerja Islam merupakan refleksi pribadi seorang kholifah yang bekerja dengan bertumpu pada kemampuan konseptual yang dimilikinya yang bersifat kreatif dan inovatif.⁵

Etos kerja Islami, menurut Asifudin, merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya.⁶

Menurut Tasmara, etos kerja Islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairul ummah*) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.⁷

Toto tasmara menyebutkan dalam bukunya *Membudayakan Etos Kerja Islami* bahwa terdapat 25 ciri etos kerja muslim yang mengarahkan terhadap perilaku adalah diantaranya sebagai berikut:

1. Kecanduan terhadap waktu.
2. Memiliki moralitas yang bersih.

⁴ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Perss, Jakarta, hml. 15.

⁵ Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat paradigma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005, hml. 35.

⁶ Asifudin, Ahmad. 2006. *Etos Kerja Islami*. UII Press. Yogyakarta, hml. 234.

⁷ Toto tasmara, Op.cit. hml. 26.

3. Memiliki kejujuran.
4. Memiliki komitmen
5. Istiqomah atau kuat pendirian
6. Mereka kecanduan disiplin
7. Konsekuen dan berani menghadapi tantangan
8. Memiliki sikap percaya diri
9. Mereka orang yang kreatif
10. Mereka tipe orang yang bertanggung jawab
11. Mereka bahagia karena melayani
12. Mereka memiliki harga diri
13. Memiliki jiwa kepemimpinan
14. Berorientasi ke masa depan
15. Hidup berhemat dan Efisien
16. Memiliki jiwa wiraswata
17. Memiliki jiwa bertanding
18. Mandiri
19. Haus mencari ilmu
20. Memiliki semangat perantauan
21. Memperhatikan kesehatan dan gizi
22. Tangguh dan pantang menyerah
23. Berorientasi pada produktifitas
24. Memperkaya jaringan silaturahmi
25. Memiliki semangat perubahan⁸

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁹

Menurut Prawirosentono kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.¹⁰ Sedangkan menurut Benardin, kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.¹¹

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Etos kerja Islami karyawan BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi

⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Gema Insani Perss, Jakarta, hml 73-134.

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004 hml. 67.

¹⁰ Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFU Universitas Gajah Mada. Hml 2

¹¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014. Hml 8.

Pada Bank BRI Syariah dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai etos kerja islami memang sudah baik. Pada karyawan Bank BRI Syariah walaupun etos kerja islami sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa indikasi yang menjadi masalah dalam etos kerja islami karyawan, yaitu seperti pada kemampuan mengembangkan kreativitas, efesiensi dan efektivitas kerja juga disiplin diri masih terdapat karyawan yang masih ragu akan kemampuannya hal ini terlihat pada jawaban “cukup” dalam hasil rekapitulasi data.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai etos kerja islami pada karyawan Bank BNI Syariah rata-rata memang sudah baik tetapi terdapat indikasi masalah yaitu seperti pada disiplin diri, memiliki sifat jiwa sosial dan bersifat demokratis juga berpendirian teguh dan tidak terpengaruh masih terdapat karyawan yang masih ragu akan kemampuannya hal ini terlihat pada jawaban “cukup” dalam hasil rekapitulasi data.

2. Kinerja karyawan BRI Syariah KCP Cimahi dan Bnisyariah KCP Cimahi

Kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah dan BNI Syariah sudah baik namun pada Bank BRI Syariah masih terdapat beberapa indikasi yang menjadi masalah dalam kinerja karyawan, yaitu seperti pada kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target, hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengulur-ngulur waktu dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih terdapat karyawan yang masih ragu akan kemampuannya hal ini terlihat pada jawaban “cukup” dalam hasil rekapitulasi data.

Kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah memang sudah baik, tetapi terdapat indikasi masalah yaitu seperti pada kerapihan hasil kerja, hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan masih terdapat karyawan yang masih ragu akan kemampuannya hal ini terlihat pada jawaban “cukup” dalam hasil rekapitulasi data.

3. Analisis Komparatif Etos Kerja islami terhadap Kinerja karyawan BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi

**Hasil Uji *Independent Sample T-test*
Independent Samples Test**

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kinerja karyawan Equal variances assumed	1,023	,318	,418	40	,678	,66667	1,59364	-2,55420	3,88753	

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kinerja karyawan	Equal variances assumed	1,023	,318	,418	40	,678	,66667	1,59364	-2,55420	3,88753
	Equal variances not assumed			,418	38,778	,678	,66667	1,59364	-2,55736	3,89069

Sumber : Data Diolah Untuk Penelitian, 2014

Berdasarkan hasil uji *independent sample t test* di atas, menunjukkan nilai t hitung 0,418 dimana t tabel sebesar 2,021, dimana $0,418 < 2,021$ dengan tingkat sig. $0,318 > 0,05$ Artinya tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi. Berdasarkan perbandingan t hitung dan t tabel di atas, maka dapat disimpulkan **t hitung < t tabel sebesar 0,418 < 2,021**, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya **tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi**. Dimana walaupun ada perbandingan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dari kedua bank Syariah tersebut, tetapi perbandingannya tidak terlalu jauh sehingga dapat dikatakan tidak ada perbandingan.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islami di Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi memang sudah baik. Kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan BNI Syariah KCP Cimahi sudah baik. Hasil uji *independent samples test* yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,418 < 2,021$ dengan tingkat sig. $0,318 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bila H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat perbandingan yang signifikan antara Etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Cimahi dan Bank BNI Syariah KCP Cimahi. Dimana walaupun ada perbandingan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan dari kedua bank Syariah tersebut tetapi perbandingannya tidak terlalu jauh sehingga dapat dikatakan tidak ada perbandingan.

Daftar Pustaka

- Ahmad Amin, *ilmu akhlak*, terjemahan K.H. Farid Ma'ruf, Bulan Bintang, Jakarta, 1983.
- Alfatih Gessan Pananjung WA, Dosen Senior Bahrain Institute of Banking Finance (7 april 2014, 11.43 WIB).**
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha ilmu, 2003.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.
- Asifudin, Ahmad. *Etos Kerja Islami*. UII Press. Yogyakarta, 2006.
- Astri Fitria, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Maksi, vol 3 Agustus 2003.
- Bambang Prasetyo Dan Lima Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali Pers. Jakarta, 2006.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Kencana. Jakarta. 2013.
-, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Prenada Media, Jakarta, 2005.
- Faisal Badroen, Suhendra, dkk. *Etika Bisnis Dalam Islam*, Kencana. Jakarta. 2007.
- Faustino Cardoso gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi, 1995.
- Hasibun S.P Malayu, *Dasar-dasar Perbankan*, PT Bumi Aksara Jakarta 2006.
- Kuat Ismanto. "Manajemen Syariah Implementasi TQM dalam lembaga Keuangan Syariah", Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009.
- Moch. Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, 2009.
- Moh Ali Azizi, Ed, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat paradigma Aksi metodologi*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2005.
- Muhammad, *Etika Bisnis Islam*, Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan Ykpn: Yogyakarta, tt.
-"Visi Al- Qur'an Tentang etika dan Bisnis", Jakarta : Salemba Diniyah, 2002.
- R. Lukman Fauroni, *Etika Bisnis dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta : Pustaka Pesantren, 2006.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2004.
- *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sutono, Iwan Suroso, "Jurnal Tinjauan Teori Kepemimpinan Dan Etos kerja islami Terhadap Kinerja Karyawan", Vol. 3, No. 2, Juli 2009.