

ETIKA KERJA ISLAM DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK SYARIAH BUKOPIN SURABAYA CABANG DARMO

Fathor Rahman

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: fathorrahmanunesa@gmail.com

Hendry Cahyono

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: hendrycahyono@unesa.ac.id

Abstrak

Karyawan merupakan faktor terpenting untuk memaksimalkan kualitas dan produktivitas. Salah satu instrument untuk meningkatkan produktivitas dengan cara etika kerja dan kemampuan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelatif guna untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan etika kerja dan kemampuan kerja dengan produktivitas. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari angket yang disebarkan kepada Karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya serta melalui wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan etika kerja islam dengan produktivitas kerja karyawan, terdapat hubungan kuat dan signifikan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan yang sangat kuat etika kerja islam dan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *etika kerja islam, kemampuan kerja, produktivitas*

Abstract

Employees are the most important factor to maximize quality and productivity. One instrument to increase productivity by means of work ethics and work ability. This research is a quantitative research that correlates usability to know whether there is or is not a relationship with ethics and the ability to work with productivity. The data used in this study are primary data obtained from questionnaires issued for Bank Syariah Bukopin Surabaya employees and interviews. From the results of the research conducted, it shows that, there was a strong and significant relationship islamic work ethics with employee work productivity, there was a strong and significant relationship work ability with employee work productivity and there was a very strong and significant relationship between islamic work ethics and work ability with employee work productivity.

Keywords: *Islamic work ethic, work ability, productivity*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan terpisahkan oleh manajemen dikarenakan aktivitas perusahaan bergantung pada manajemen yang dikelola perusahaan guna perusahaan berjalan lancar. Misalnya, sebagian perusahaan pada awalnya mengalami kesuksesan, tetapi berjalannya waktu perusahaan tersebut mengalami kemunduran. Hal tersebut diakibatkan manajemen perusahaan yang kurang baik.

Apabila manajemen perusahaan dikatakan baik, perusahaan akan mengalami sebuah kemajuan yang signifikan sehingga menghasilkan produktivitas tinggi (Mulyadi, 2016). SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan faktor terpenting guna memaksimalkan kualitas dan produktivitas (Arulrajah, 2017).

Permasalahan yang terjadi di Negara Indonesia yaitu kurangnya mengantisipasi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang kualitasnya masih kecil. Jika Sumber Daya Manusia (SDM) meningkat signifikan dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien, maka akan berguna mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dimana, tujuan dari pertumbuhan ekonomi menyangkut kesejahteraan masyarakat, namun tugas untuk meningkatkan kesejahteraan bukan hanya menjadi tugas pemerintah, juga tugas masyarakat (Cahyono, 2017).

Untuk memaksimal kualitas dan produktivitas kerja pada perusahaan, salah satu instrumentnya yaitu etika kerja islam dan kemampuan kerja karyawan. Pada instansi, etika pegawai dibutuhkan karena memiliki penilaian yang dipatuhi masyarakat luas. Etika kerja islam memberikan nilai pada seseorang yang bekerja seperti keikhlasan dan kejujuran, dan membuat karyawan tersebut menjadi tanggung jawab (Sirajuddin, 2016). Setiap orang mempunyai jiwa bersaing dengan adil dan jujur dalam bekerja sehingga niat dalam bekerja yakni baik (Al-Owaihian, 2008). Dalam etika kerja islam juga mempertimbangkan target dalam bekerja bukan seperti menuntaskan pekerjaan, melainkan sebagai dorongan pribadi seseorang dalam berinteraksi sosial (Caniago, 2012).

Setiap muslim dalam hidupnya harus mempunyai pekerjaan yang sesuai bakat dan kemampuannya karena hal ini akan membantu kegiatan operasional perusahaan. Untuk meraih kinerja yang maksimal dibutuhkan sebuah kemampuan profesional. Dalam meraih kemampuan profesional tersebut harus melewati beberapa proses. Kemampuan manusia terbilang masih rendah ditinjau dari kemampuan intelektual dan kemampuan teknis yang dimilikinya (Judge, 2013). Kemampuan karyawan harus dikembangkan melalui pelatihan. Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan (Rahayu, 2018) bahwasanya program pelatihan berpengaruh pada etos kerja islami sesuai dengan program pelatihan yang dilaksanakan pada bank syariah bukopin diantaranya melaksanakan program pelatihan *induction training* dan pendidikan dasar perbankan syariah. Sehingga kemampuan karyawan semakin meningkat dan berdampak pada kinerjanya. Salah satu faktor yang menghambat kesuksesan sebuah perusahaan bisa dilihat dari produktivitas kerja karyawannya (Suprpto, 2016). Produktivitas yaitu ketetapan pekerja instansi guna memproduksi output (Ployhart, 2013).

Pada perbankan syariah, Jumlah pekerja di industri perbankan syariah diperkirakan 42 ribu pekerja, meningkat $\pm 33,2\%$ dari 2012. (Outlook Perbankan

Syariah, 2014). Semakin meningkat industri perbankan syariah, maka Sumber Daya Manusia juga meningkat. Hal ini didasari perkembangan tenaga kerja perbankan syariah setiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Tenaga Kerja Bank Syariah

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
2015	55.816 orang
2016	55.975 orang
2017	55.986 orang
2018	56.691 orang

Sumber : Statistik Perbankan Syariah OJK, 2018

Menurut guru besar Fakultas ekonomi Universitas Airlangga, Suroso Imam mengemukakan dalam 20 tahun kedepan dibutuhkan tenaga kerja islami yang berprofesional dalam mewujudkan pembangunan SDM yang berkualitas. Diperlukan tenaga kerja sejumlah 184.800 orang, yang terdiri dari 8.400 doktor ilmu ekonomi islam, 25.200 lulusan S2 ekonomi islam, lulusan serjana 50.400 orang dan tenaga ahli madya 100.800 orang (Fahmi dkk 2014:110). Maksudnya tenaga perbankan syariah masih diisi oleh Sumber Daya Manusia dengan dasar keilmuan di bidang lain. Minimnya alumnus yang memiliki latar pendidikan ilmu ekonomi syariah, akan berdampak pada produktivitas karyawan (Halimah, 2016).

Pada bank syariah bukopin Surabaya cabang darmo latar belakang pendidikan yang bekerja disana *basic* nya masih umum diantaranya ada yang lulusan akutansi, perbankan, pendidikan ekonomi, ekonomi islam dll. Secara umum hal ini dirasakan oleh bank syariah lainnya yakni: Pertama, masalah Sumber Daya Manusia (SDM). Perbankan di Indonesia berkembang pesat tetapi tidak diimbangi dengan lulusan serjana ekonomi islam. Kedua, kurangnya akademisi perbankan syariah yang masih mementingkan pemahaman ekonomi konvensional daripada ekonomi islam, sehingga perbankan syariah tidak diperhatikan. Pesatnya perkembangan perbankan syariah perlu dikuatkan dengan sumber daya insani yang berbobot bagus. Tetapi pada kenyataannya yang bekerja di perbankan syariah masih akademisi yang belum mempunyai *basic* ekonomi islam. Dengan melihat kondisi tersebut akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan bank bukopin syariah serta *profesionalisme* perbankan syariah itu sendiri (Halimah, 2016).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak ada hubungan etika kerja islam dan kemampuan kerja karyawan dengan produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat korelatif yang artinya untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo yang berjumlah kurang lebih 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Random Sampling dimana sampel diambil acak tidak membeda-bedakan status karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner pada responden. Adapun dalam pengujian data pada penelitian ini terdiri uji normalitas, uji hipotesis, dan analisis korelasi berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dari hasil hitungan menggunakan analisis korelasi kendall's dapat diketahui etika kerja dengan produktivitas kerja karyawan nilai koefisiennya sebesar 0,631 dalam kategori korelasi hubungan kuat dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya terdapat signifikan etika kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, semakin besar etika kerja yang dilakukan seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya bila etika kerja tidak dilakukan secara penuh maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Etika kerja islam yang mempunyai hubungan kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan etika kerja yang ditetapkan oleh bank syariah bukopin. Dimana etika kerja bank syariah bukopin seperti 1). Karyawan harus tepat masuk kantor jam 07.30. 2). Sebelum melakukan pekerjaan masing – masing, karyawan mendapatkan sebuah briefing seperti membaca doa agar yang dilakukan lancar pekerjaannya serta karyawan mendapatkan sebuah kata – kata motivasi untuk semangat pekerjaannya. 3). Pada jam 08.00 karyawan melakukan tugas masing – masing pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi bank syariah bukopin pada nasabahnya. 4). Karyawan melakukan sholat berjamaah Duhur jam 11.30 dan sholat ashar jam 14.30, setelah sholat berjamaah karyawan kembali kerja ke tugasnya masing – masing. 5). Untuk jam istirahat karyawan dimulai jam 12.00 – 13.00, dimana karyawan sholat dan makan. Selain itu dalam jam istirahat karyawan diharuskan membaca al – quran minimal 1 surah dari aplikasi Al –

Qur'an atau kitab suci Al – Qur'an yang disediakan oleh kantor di senggang – senggang waktu kosong karyawannya. 6). Sebelum berakhirnya kerja jam 16.00. seluruh karyawan melakukan do'a bersama agar apa yang dikerjakan dari pagi sampai sore mendapatkan keberkahan oleh Allah SWT. 7). Ada sebuah evaluasi pekerjaan seluruh karyawan. Dengan adanya evaluasi ini karyawan bisa bekerja lebih baik kedepannya. Evaluasi ini dilakukan jam 16.00 – 16.30. Dengan mengerjakan etika tersebut karyawan akan mempunyai tanggung jawab dalam bekerja, sesuai dengan ayat Al – Qur'an surah at – taubah ayat 105 yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs- At – Taubah :105)

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (Q.S Al – insyirah:7)

artinya: “Maka, apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh.”

Setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaannya dengan tanggungjawab, ikhlas, tepat waktu, berusaha guna setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Caniago (2012) yang judulnya *Islamic Work Ethic: The Role of Itrinsic Motivasion, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*, dimana penelitian ini dilaksanakan pada karyawan perbankan syariah di Bandar Lampung. Penelitian ini menunjukkan etika kerja islam memberikan pengaruh atau hubungan pada kinerja karyawan dibandingkan motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

HUBUNGAN KEMAMPUAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dari hasil hitungan menggunakan korelasi kendall's dapat diketahui kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan nilai koefisiennya sebesar 0,667 dalam kategori korelasi hubungan yang kuat dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya terdapat signifikan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, semakin besar kemampuan kerja

yang diasah seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya bila kemampuan kerja karyawan tidak diasah oleh karyaawannya maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Kemampuan kerja yang mempunyai hubungan kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan kriteria kemampuan karyawan yang ada di bank syariah bukopin. Dimana kemampuan karyawan di bank bukopin bahwasnya diliat dari lulusan secara umum tidak harus benar – benar dari lulus yang kosentrasinya syariah diantaranya S1 Ekonomi Syariah, Akutansi, Perbankan, pendidikan ekonomi dan lain – lain. Setiap karyawan mendapatkan sebuah pelatihan guna untuk mengembangkan kemampuan karyawannya. Untuk yang lulusan non ekonomi islam (pendidikan ekonomi, akutansi, perbankan dan lain – lain). Mendapatkan training atau pelatihan khusus terkait miningkatkan kemampuan karyawannya dalam pemantapan ilmu ekonomi islam, agar karyawannya bisa menjalani pekerjaannya dengan baik dan bisa melayani nasabah bank syariah bukopin sesuai visi dan misi bank tersebut.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan Ackah (2015) yang berjudul *Employee's Competency and Organizational Performance in the Pharmaceutical Industry an Empirical Study of Pharmaceutical Firms in Ghana*. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan.

HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DAN KEMAMPUAN KERJA KARYAWAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Dari hasil hitungan menggunakan korelasi berganda dapat diketahui etika kerja dan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan nilai koefisiennya sebesar 0,804 dalam kategori korelasi hubungan yang sangat kuat dengan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05, yang artinya terdapat signifikan etika kerja dan kemampuan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini, semakin besar etika kerja dan kemampuan kerja yang diasah seorang karyawan maka produktivitas kerja karyawan meningkat, sebaliknya bila etika kerja dan kemampuan kerja karyawan tidak diasah oleh karyaawannya maka produktivitas kerja karyawan akan menurun.

Etika kerja islam dan kemampuan kerja karyawan yang dilaksanakan oleh bank syariah bukopin dapat dilakukan dengan bagus, tetapi bank syariah bukopin harus percaya diri mengambil aksi guna mengembangkan kemampuan karyawannya dengan melakukan program pengembangan dan pelatihan agar lebih maksimal lagi dan bisa mengevaluasi program pelatihan guna memaksimalkan potensi kemampuan karyawannya yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan. Dan mempunyai dampak yang positif juga pada etika kerja karyawannya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan kedua variabel masing masing ataupun secara bersama - sama terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo.

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat saran yang ingin peneliti sampaikan untuk Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo yaitu etika kerja islam dan kemampuan kerja karyawan bank syariah bukopin secara simultan berhubungan sangat kuat dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan, alangkah baiknya jika bank syariah bukopin lebih ditingkatkan serta dikembangkan program – program pelatihan guna meningkatkan kemampuan karyawan serta lebih mendisiplinkan dalam etika kerja islami serta memperdulikan nilai religious pada karyawan.

5. REFERENSI

- Ackah, A. J. (2015). Employee's Competency and Organizational Performance in the Pharmaceutical Industry an Empirical Study of Pharmaceutical Firms in Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol.3(3).
- Al-Owaidan, A. J. (2008). Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal* , Vol.15 No.1.
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and Quality Management Through Human Resource Management: A Systematic Review. *International Review of Management and Business Research* Vol. 6.
- Cahyono, Hendry. etc. (2017). Pengaruh PMDN, PMA dan Belanja Daerah Jawa Timur Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Kota Surabaya dan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Media Trend* Vol. 12 (1) : Hal 64
- Caniago, K. H. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Sciences* , Vol.65.
- Fahmi, A. A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Impementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama .
- Halimah, C. N. (2016). *Problematika Sumber Daya Manusia Perbankan Syari'ah*. Yogyakarta : Serambi Indonesia.
- Judge, S. R. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). New jersey: Pearson Education.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media.
- Ployhart, Y. K. (2013). The Effects of Staffing and Training on Firm Productivity and Profit Growth Before, During, and After the Great Recession. *Journal of Applied Psychology* , Vol.99 No.3.

- Rahayu, F. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. 1 (2): 38-45.
- Sirajuddin, B. (2016). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan Syari'ah. *Journal I-Economic* , Vol.2 No.1.
- Suprpto, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi. *Journal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis* , Vol.2 No.2.