

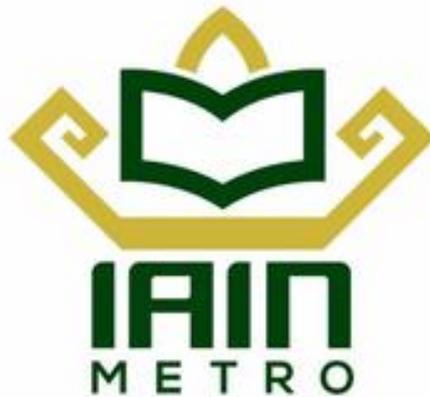
SKRIPSI

**PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Pada BRI Syariah KC Bandar Lampung**

Oleh:

MUHAMAD RIDHO PRAYOGO

NPM. 141268610



Jurusan: S1 Perbankan Syariah (PBS)

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

1439 H/ 2018 M

**PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
Pada BRI Syariah KC Bandar Lampung**

**Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)**

Oleh:

MUHAMAD RIDHO PRAYOGO

NPM. 141268610

Pembimbing I : SAINUL, SH., MA

Pembimbing II : DHARMA SETYAWAN, MA

Jurusan: S1 Perbankan Syariah (PBS)

Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

1439 H/ 2018 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Pada BRI Syariah KC Bandar Lampung)**

Nama : **Muhamad Ridho Prayogo**

NPM : 141268610

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.

Metro, Juli 2018

Pembimbing I


Sainul SH., MA
NIP. 19680706 200003 1 004

Pembimbing II


Dharma Setyawan, MA
NIP. 19880529 201503 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Inggumulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507. Faksimili (0725) 47296. Website: www.syariah.metrouniv.ac.id. e-mail: syariah.iaim@metrouniv.ac

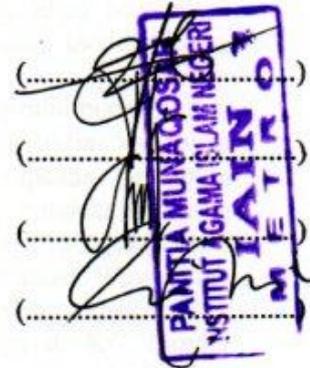
PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: 1641/In.28.3/D/PP.00.9/07/2018

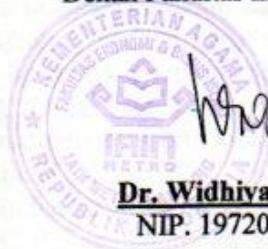
Skripsi dengan judul: PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN Pada BRI Syariah KC Bandar Lampung, disusun oleh MUHAMAD RIDHO PRAYOGO, NPM: 141268610, Jurusan: S1 Perbankan Syariah (S1-PBS), telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas: Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Selasa/05 Juli 2018.

TIM MUNAQOSAH

Ketua/Moderator : Sainul, SH., MA
Penguji I : Rina El-Maza, S.H.I., M.S.I
Penguji II : Dharma Setyawan, MA
Sekretaris : Enny Puji Lestary, M.E.Sy



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Widhiya
Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 19720923 200003 2 002

ABSTRAK

PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Pada BRI Syariah KC Bandar Lampung)

**Oleh:
MUHAMAD RIDHO PRAYOGO**

Nilai budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai budaya kerja adalah penting ketika dihadapkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan didalamnya. 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. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi. Penerapan budaya kerja yang digunakan di suatu organisasi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui penerapan nilai-nilai budaya kerja dan dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (field research) dan bersifat kualitatif. Sedang pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Untuk mengumpulkan data, penulis mendapatkannya melalui wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan langsung dengan Manajer Operasional (MO), *Customer service* (CS), *Accounting Officer Micro* (AOM), serta nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung. Terkait dengan analisa data, penulis menggunakan metode berfikir induktif dengan sifat penelitian deskriptif kualitatif.

Dari hasil penelitian, Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung sudah menerapkan 7 nilai-nilai budaya kerja dengan cukup baik. Dimana penerapan nilai-nilai budaya kerja dimaksudkan supaya para karyawan merasa lebih termotivasi dan mempunyai budaya kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya. Penerapan nilai-nilai budaya kerja berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari meningkatnya pencapaian target perusahaan maupun karyawan. Produktivitas kerja karyawan dinilai dari unsur-unsur berikut: Kesetiaan, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Tanggung jawab, dan Kepribadian. Untuk itu berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan, bahwasannya Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung sudah menerapkan 7 nilai-nilai budaya kerja dengan cukup baik, dan kinerja karyawanpun semakin baik dan bahkan semakin meningkat pencapaian targetnya dengan diterapkannya 7 nilai-nilai budaya tersebut.

ORSINILITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

NPM : 141268610

Jurusan : S1 Perbankan Syari'ah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, Juli 2018
Yang Menyatakan,


Muhamad Ridho Prayogo
NPM. 141268610

MOTTO

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

“Tiap-tiap diri bertanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya”

(Q.S.Al Muddatsir : 38)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu tercinta (Marlena) dan Bapak tercinta (Sukiyat) yang telah merawat, mendidik, dan membimbingku serta senantiasa selalu mendoakan dalam meraih cita-cita.
1. Bapak Sainul, SH., MA dan Bapak Dharma Setyawan, MA selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi.
2. Eva Wulandari, terima kasih sudah mendampingi, mengingatkan, mendukung, membantu, dan mendoakanku selalu dalam penyusunan skripsi ini.
3. Teman-teman seperjuangan S1 Perbankan Syariah '14 yang mewarnai kehidupan selama perkuliahan.
4. Almamaterku tercinta, IAIN Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag selaku Rektor IAIN Metro,
3. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
4. Ibu Liberty, SE., MA selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah (S1 PBS),
5. Bapak Sainul, SH., MA dan Bapak Dharma Setyawan, MA selaku pembimbing yang telah memberi bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama penulis menempuh pendidikan,
7. Kedua orang tua peneliti dan teman-teman seperjuangan S1 PBS yang telah membantu dalam penulisan proposal skripsi ini.

Kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga penelitian yang akan dilakukan sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Metro, Juli 2018

Peneliti

Muhamad Ridho Prayogo
NPM.141268610

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Pertanyaan Penelitian	7
Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
Penelitian Relevan.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI	
Budaya Kerja dan Budaya Organisasi.....	10
Pengertian Budaya Kerja.....	10
Pengertian Budaya Organisasi	10
Membangun Budaya Kerja dalam Organisasi.....	11
Budaya Kerja dalam Islam	14
Jenis-Jenis Budaya Organisasi	16
Manfaat Budaya Organisasi	17
Pengertian Motivasi	18
Landasan Motivasi dalam Al-Qur.an	19
Sumber Motivasi	20
Jenis-jenis Motivasi.....	20
Produktivitas Kerja.....	21
Pengertian Produktivitas Kerja	21
Produktivitas Kerja dalam Islam.....	23
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	25
Jenis-jenis Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	26

Hubungan Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
Jenis dan Sifat Penelitian	29
Jenis Penelitian.....	29
Sifat Penelitian	29
Sumber Data.....	30
Sumber Data Primer	30
Sumber Data Sekunder.....	31
Teknik Pengumpulan Data.....	31
Wawancara.....	31
Dokumentasi	32
Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	
Profit Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung	35
Sejarah Singkat BRI Syariah KC Bandar Lampung	35
Visi dan Misi BRI Syariah KC Bandar Lampung.....	38
Struktur Organisasi BRI Syariah KC Bandar Lampung	38
Produk-produk BRI Syariah KC Bandar Lampung	39
Nilai-nilai Budaya Kerja BRI Syariah KC Bandar Lampung	43
Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ..	45
Produktivitas Kerja Setelah Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja.....	45
Peningkatan Produktivitas Kerja dengan Nilai-nilai Budaya Kerja.....	47
Analisis Efektivitas Penerapan Nilai-nilai Budaya Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	50

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

1. Penunjukan Tim Pembimbing
2. Nota Dinas
3. Izin Research
4. Surat Tugas
5. Bebas Pustaka
6. Alat Pengumpulan Data (APD)
7. Dokumentasi 7 nilai-nilai budaya kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 dan prasarana yang memadai menyangkut teknologi informasi. Semua itu dilakukan agar terwujudnya suatu kualitas perbankan yang dapat memenuhi layanan terbaik kepada nasabah.¹

Seiring dengan perkembangannya, jumlah perbankan syariah semakin meningkat dari waktu ke waktu. Hal ini menimbulkan persaingan yang semakin ketat diantara perbankan syariah dalam mendapatkan nasabah. Pelayanan yang baik merupakan kunci agar nasabah tetap loyal pada sebuah bank. 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. Namun, dilihat pula

¹ Noor Arifin, *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara*, (Jurnal Ekonomi & Pendidikan Volume 8 Nomer 2, 2010), h. 174.

dari sumber daya manusia yang melayani nasabah tersebut. Sumber daya manusia atau bisa disebut dengan 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 organisasi.²

Di samping 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 ke depan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.³

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

² Sondang P Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1998), h. 114.

³ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta, PT. Raja Grafinda Persada, 2012), h. 154.

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 organisasi.⁴ Penerapan budaya kerja yang digunakan di suatu organisasi akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

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.⁵ Budaya kerja dapat digunakan sebagai motivasi yang efektif dalam pencapaian tujuan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁶

Lembaga keuangan BRI Syariah KC Bandar Lampung dalam melakukan kerjanya menerapkan nilai-nilai budaya kerja kepada karyawan sehingga menjadi termotivasi lagi untuk menjadi karyawan yang menjadi sumber daya manusia yang berkualitas baik. Nilai budaya kerja yang diterapkan oleh lembaga keuangan syariah salah satunya adalah dalam

⁴ Dezanda R Pattipawae, *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, (Jurnal Sasi Volume 17 Nomor 3, 2011), h. 34.

⁵ *Ibid*, h. 31.

⁶ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 145.

rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebab dengan meningkatnya produktivitas diharapkan target yang ditetapkan dapat dicapai oleh lembaga keuangan BRI Syariah KC Bandar Lampung meningkat.

Berdasarkan hasil *interview* dengan Pimpinan Cabang BRI Syariah KC Bandar Lampung, Yuliawan Andri Putra yang dilakukan pada hari senin tanggal 24 Juli 2017 berkaitan dengan esensi dari nilai-nilai budaya kerja sebagai patokan karyawan untuk bekerja secara maksimal. BRI Syariah KC Bandar Lampung memiliki filosofi dalam budaya kerja, Yuliawan Andri Putra menjelaskan, “Kami memiliki filosofi untuk selalu menjunjung tinggi profesionalitas dan semangat kerja.”⁷

Nilai budaya merupakan pedoman bagi para karyawan BRI Syariah KC Bandar Lampung, yang seharusnya ditanamkan dalam diri setiap individu karyawan. Sehingga dalam melakukan pekerjaan apapun yang ada di BRI Syariah akan mempunyai nilai budaya kerja.

Terkadang masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sering mengabaikan disiplin kerja, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kurang meningkatnya prestasi maupun produktivitas kerja mereka.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya

⁷ Bapak Yuliawan Andri Putra, Pimpinan Cabang BRIS KC Bandar Lampung, wawancara pada tanggal 24 Juli 2017.

manusia adalah sumber daya manusia yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.⁸

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.⁹

Bapak Yuliawan Andri Putra menambahkan adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam perbankan syariah menjadi titik acuan perbankan syariah dalam proses operasionalnya, selain itu adanya nilai-nilai humanis yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia bank tersebut.¹⁰

Penerapan nilai-nilai ini termasuk dalam penetrasi nilai-nilai budaya kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bank sebagai sumber daya manusia yang tidak lain adalah ujung tombak dari profitabilitas suatu bank syariah.

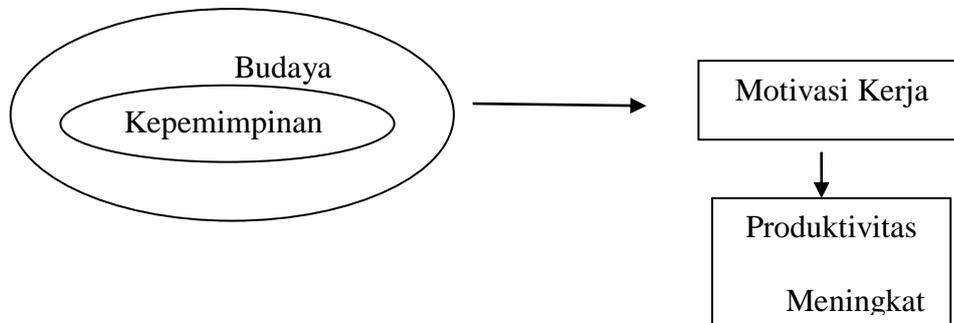
Produktivitas kerja merupakan pencapaian tingkatan hasil kerja karyawan yang dilakukan sehingga keberhasilannya mampu memenuhi target yang disyaratkan lembaga. Produktivitas kerja karyawan tidak terbatas pada volume produksi, akan tetapi menyangkut kualitas hasil kerjanya. Produktivitas kerja merupakan wujud kemampuan seseorang

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: KENCANA, 2009), h. 2.

⁹ *Ibid*, h. 3.

¹⁰ Bapak Yuliawan Andri Putra, Pimpinan Cabang BRIS KC Bandar Lampung, wawancara pada tanggal 24 Juli 2017.

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



Gambar 1. Hubungan antara Kepemimpinan, Budaya, dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas.¹¹

Pada gambar di atas menjelaskan bahwa kepemimpinan akan memperkuat nilai budaya kerja yang sudah ada pada bank, dan hal ini dengan cara yang tepat akan mampu meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan yang akan berujung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Karena produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja BRI Syariah KC Bandar Lampung secara keseluruhan yang pada akhirnya akan membawa kesejahteraan bersama dan mendukung perkembangan BRI Syariah KC Bandar Lampung di masa yang akan datang. Berdasarkan alasan di atas tersebut, maka perlu dikaji nilai-nilai

¹¹ Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2011), h. 211.

budaya kerja sebagai salah satu motivasi yang diterapkan di BRI Syariah KC Bandar Lampung dan pengaruhnya dengan produktivitas kerja karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung.

Dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja berakibat penting terhadap kualitas sumber daya manusia dimana berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karena produktivitas karyawan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja BRI Syariah KC Bandar Lampung.

Berdasarkan latar belakang masalah dan realita yang terjadi di atas tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang “Penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan (pada BRI Syariah KC Bandar Lampung)”.

B. Pertanyaan Penelitian

Setelah peneliti memperhatikan fokus penelitian tersebut di atas, maka yang menjadi pertanyaan penelitian adalah:

1. Bagaimana penerapan nilai-nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung?
2. Bagaimana dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui penerapan nilai-nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung.

b. Untuk mengetahui dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama penerapan nilai-nilai budaya kerja serta dampak terhadap produktivitas karyawan

b. Secara praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan, masukan atau saran bagi BRI Syariah KC Bandar Lampung. Sebagai masukan bagi pengurus agar lebih memperhatikan tingkat nilai budaya kerja karyawan sehingga mencapai produktivitas karyawan yang baik.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai hasil penelitian terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji.

Dalam melakukan tinjauan terdapat judul yang mengangkat tentang insentif terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu:

Hasil penelitian Muji Astuti yang berjudul (Pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Al-Ihsan Metro). Kesimpulan dalam skripsi ini adalah dengan adanya pemberian

upah diluar gaji pokok atau disebut insentif ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian insentif ini maka para karyawan selalu berusaha bisa mencapai target yang diinginkan suatu perusahaan agar mereka mendapat tambahan gaji di luar gaji pokok.¹²

Berdasarkan penelitian Arif Adiyanto yang berjudul Efektifitas Diklat dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kopwan Az-Zahra Batanghari dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan diklat pada kopwan Az-Zahra Batanghari sudah cukup efektif, hal ini dapat dilihat dari pandangan peserta diklat, yaitu peserta, materi dan metode diklat yang diterapkan.

Diklat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik dari sisi sikap kerja maupun dari hasil kerja, yaitu perubahan sikap dan perilaku pada diri karyawan yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.¹³

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti ini memiliki kajian yang berbeda, walaupun memiliki fokus kajian yang sama pada tema-tema tertentu. Akan tetapi, dalam penelitian yang dikaji oleh peneliti lebih ditekankan pada penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung.

¹² Muji Astuti, *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus BMT Al-Ihsan Metro)*, (Metro: IAIN Metro, 2007), h. 58.

¹³ Arif Adiyanto, *Efektifitas Diklat dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kopwan Az-Zahra Batanghari*, (Metro, IAIN Metro, 2005), h. 53.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Kerja dan Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.¹⁴

Menurut Amra Muslimin dikutip dalam buku Ismail Nawawi budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku di anjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.¹⁵

2. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Irfam Fahmi, budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.¹⁶

¹⁴ Irfam Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016) h.233

¹⁵ Amra Muslimin, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)*, (Palembang, Jurnal Motivasi Volume 1 Nomor 1, 2016), h. 42

¹⁶ Irfam Fahmi, *Etika Bisnis :Teori,Kasus, dan Solusi*, (Bandung, Alfabeta, 2015), h.114

Menurut Agus Arijanto dikutip dalam buku Geert Hofstede, budaya organisasi terdiri dari beberapa interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang memengaruhi sekelompok orang dalam lingkungannya.¹⁷

Menurut Jusmaliani budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna bersama (*shared meaning*) yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lainnya.¹⁸

Berdasarkan pengertian budaya kerja dan budaya organisasi di atas, peneliti dapat memahami bahwa dalam organisasi terdapat budaya kerja dimana budaya kerja menjadi suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku di anjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku.

3. Membangun Budaya Kerja dalam Organisasi

Syed Othman Alhabsi menyatakan bahwa budaya kerja dibentuk oleh sistem, prosedur, dan struktur organisasi. Ketiganya harus selaras dan sejalan dengan nilai-nilai yang dipegang, individu yang ada dalam

¹⁷ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 42.

¹⁸ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h. 207.

organisasi. Misalnya, karyawan yang rajin, berdedikasi, bekerja tidak pandang waktu, tapi oleh perusahaan tidak diberi imbalan yang setimpal, maka sudah tentu yang rajin itu makin lama makin malas. Contoh lain, perusahaan/lembaga ingin menerapkan keadilan, tapi pimpinan sendiri tidak adil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, atau orang yang tidak jujur dan tidak *amanah*, tidak ditindak.

Alauddin Sidal menyebut organisasi sebagai wadah bagi pembentukan sub budaya tersendiri, yang dalam konteks organisasi, budaya dapat diartikan sebagai peraturan dan panduan bagi sistem perilaku dan perbuatan individu sebagai anggota/karyawan yang berada dalam suatu organisasi.

Pada awalnya, budaya organisasi terbentuk amat tergantung pada falsafah pendirinya. Pendiri organisasi sangat berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi, sebab pendiri memiliki visi dan misi yang akan membentuk organisasi.¹⁹

Karakteristik esensi budaya kerja organisasi terdapat beberapa jenis, yaitu sebagai berikut :

- a. Inisiatif individual: Inisiatif ini mencakup tanggung jawab, kebebasan, dan independensi individu.
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko: Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko.
- c. Arah: Sejauh mana organisasi menciptakan dengan jelas sasaran dan harapannya mengenai prestasi.

¹⁹ Erhamwilda, *Mengubah Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa*, (Bandung, Volume XXI Nomor 4, 2005), h. 585.

- d. Integrasi: sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja secara terkoordinasi.
- e. Dukungan dan manajemen: sejauh mana para manajer berkomunikasi dengan jelas, memberi bantuan serta dukungan kepada bawahan.
- f. Kontrol: Kontrol meliputi jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku bawahan.
- g. Identitas: Sejauh mana para anggota mengidentifikasi diri secara keseluruhan dengan organisasinya dibandingkan dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
- h. Sistem imbalan: Sejauh mana alokasi imbalan (misalnya kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- i. Toleransi terhadap konflik: Sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.²⁰
- j. Integritas: Meliputi bertaqwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku.
- k. Profesionalisme: Meliputi bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan.
- l. Kepuasan Nasabah: Meliputi memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan, dengan dukungan SDM yang terampil, ramah senang melayani dan teknologi mutakhir.
- m. Keteladanan: Meliputi memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak membersihkan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.
- n. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia: Meliputi merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas; kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengembangkan sikap kerjasama dan kemitraan; kami memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasama tim yang menciptakan sinergi untuk kepentingan bank.²¹

²⁰ Jusuf Udaya dkk, *Manajemen Stratejik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 184.

²¹ Arcaya Yudha dkk, *Penerapan Budaya Organisasi Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Dago Bandung*, (Bandung, Volume 2, Nomer 3, 2013), h. 2-3.

- o. Bekerja sampai tuntas: Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, dan proses kerjanya baik.
- p. Bekerja dengan jujur: Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan.
- q. Bekerja menggunakan teknologi: Dapat diartikan dalam melakukan pekerjaan menggunakan benda/alat yang dikembangkan manusia untuk memenuhi segala macam kebutuhan hidupnya.
- r. Bekerja keras: Dapat diartikan sebagai bekerja dengan penuh semangat atau penuh motivasi.
- s. Bekerja sebagai bentuk pelayanan: Dapat diartikan kita bekerja sebagai bentuk usaha melayani kebutuhan orang lain. Bekerja sebagai bentuk pelayanan, yang pada saat ini dikenal dengan kepuasan konsumen.²²
- t. Disiplin karyawan: Adalah budaya kerja karyawan di perusahaan tersebut dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus tergantung dengan hierarki kerja. Jadi dengan disiplin yang dimiliki dapat mengantisipasi atau menyelesaikan tugas dengan baik.²³

4. Budaya Kerja dalam Islam

Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat seperti contohnya makan atau minum. Adapun arti lain dari kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah. Selain itu pengertian kerja dalam

²² Srijanti dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 142-151.

²³ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h. 37.

kacamata Islam yaitu kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan.

Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”. Kerja adalah perintah suci Allah kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal daripada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi.

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

*“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.*²⁴

Jadi bila kata “budaya” dan “kerja” digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan. Jadi setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya kerja yang baik sangat diperlukan agar menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti nilai-nilai yang dijalannya dan

²⁴Departemen Agama RI. Al-Qur'an QS. Al-Qasas (28): 77, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006).

tidak membawa individu kepada penyimpangan. Jadi itulah perlunya kita memahami budaya kerja yang baik.

Agama Islam mengajarkan manusia untuk giat dalam bekerja. Namun dalam bekerja, harus sesuai dengan syariat agama dengan mengedepankan kejujuran, kedisiplinan dan keikhlasan. Bekerja adalah untuk tujuan yang baik dan benar.²⁵

5. Jenis-jenis Budaya Organisasi

Menurut Ismail Nawawi ada empat jenis dan tipe budaya organisasi yaitu:²⁶

- a. Budaya rasional: proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efesien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
- b. Budaya ideologi: proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revilisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).
- c. Budaya konsesus: proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

²⁵ Sofyan Anwar Mufid, *Ekologi Manusia Dalam Perspektif Kehidupan dan Ajaran Islam*, (Bandung, Rosda Bandung, 2014), h. 145.

²⁶ Amra Muslimin, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara (BTPN)*, (Palembang, E-Jurnal, 2016), h. 42

- d. Budaya hirarkis: proses informasi formal kolektif (dokumen, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

6. Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi menurut Agus Arijanto dikutip dalam buku Robbins, yaitu:²⁷

- a. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- b. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota. Adanya budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

²⁷ Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), h.42

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

7. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif.²⁸

Menurut Pandji, motivasi adalah hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari diri individu (motivasi *ekstrintik*) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi *ekstrintik*). Keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Ada beberapa pedoman untuk memahami perilaku dan prestasi kerja atau memahami perilaku individu dalam organisasi²⁹.

²⁸ Suwanto dan Donni Junni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014) h.171

²⁹ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h. 160

Menurut Buchari Alma, motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus, dimana motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya³⁰.

Menurut Mudjiarto dan Aliaras, motivasi adalah dorongan untuk berbuat sesuatu (*drive*) didalam memenuhi kebutuhan. Keinginan pencapaian dalam memenuhi kebutuhan tersebut tergantung dari kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang besar akan menentukan perilaku individu. Dengan kata lain motif adalah kebutuhan, dorongan yang menentukan perilaku seseorang³¹.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, peneliti dapat memahami bahwa motivasi adalah hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

8. Landasan Motivasi dalam Al-Qur'an

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ ۖ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَّالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga

³⁰ Buchari Alma, *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*, (Bandung: Alfabeta, 2013). h. 89

³¹ Madjiarto dan Alias, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006). h. 39-40

*mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*³²

Sesungguhnya ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindakannya.

9. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (*intrinsik*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

a. Motivasi Ekstrinsik

Motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi *ekstrinsik* dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya.³³

b. Motivasi Intrinsik

³² Departemen Agama RI. Al-Qur'an QS. Ar Ra'ad (13): 11., (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006).

³³ Suwanto dan Donni Junni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.175-176

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.³⁴

10. Jenis-jenis Motivasi

- a. Motivasi Positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.³⁵

B. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

³⁴ Irfam Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 191.

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 99.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.³⁶

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 keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.³⁷

Menurut Sunarto produktivitas adalah ukuran efisiensi ekonomi yang mengikhtisarkan nilai dari output relatif terhadap nilai yang dipakai untuk menciptakannya.³⁸

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antaran *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja,

³⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) h.99.

³⁷ *Ibid*, h.100.

³⁸ Sunarto, *Manajemen 2*, (Yogyakarta, Amus, 2007), h. 350.

teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.³⁹

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut diatas, peneliti dapat memahami bahwa produktivitas kerja adalah sebagai perbandingan keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Dengan demikian, produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja, sesuai standar-standar waktu, bahan, jumlah, dan mutu yang ditetapkan. Produktivitas adalah pendorong yang sangat penting dalam menaikkan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan kualitas pekerja yang dicerminkan oleh tingkatan pendidikan rata-rata yang semakin baik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja.⁴⁰ Hasil kerja karyawan yang memiliki pengetahuan dan pendidikan yang baik dapat memaksimalkan produktivitas kerja yang diharapkan.

2. Produktivitas Kerja dalam Islam

Dalam pandangan Islam produktivitas kerja merupakan suatu hal yang penting untuk menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat bagi umat manusia. Tidak terbatas dengan hal yang dapat dijual, akan tetapi dapat menambah nilai guna dan manfaat bagi kehidupan secara umum, khususnya yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT.

³⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara), h. 126-127.

⁴⁰ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 64.

Guna mewujudkan dan menerapkan fungsi dan tujuan produktivitas diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam syariat Islam, sumber daya manusia yang profesional bukanlah yang memiliki skil di bidangnya saja namun juga memahami dan mengetahui serta mampu menerapkan Syariat Islam yang berkaitan dengan bisnis khususnya produktivitas. Penerapan Syariat Islam secara keseluruhan (*kaffah*) merupakan aplikasi dari firman Allah, yaitu:

الْيَوْمَ يَبْسُ الَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ دِينِكُمْ فَلَا تَخْشَوْهُمْ وَاخْشَوْنِ الْيَوْمَ
أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ
لَكُمْ الْإِسْلَامَ دِينًا ﴿٣﴾

*“Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu”.*⁴¹

Sehingga dalam Syariat Islam sumber daya manusia yang berkualitas adalah yang menggunakan kemampuan dan keterampilannya sejalan dengan tujuan Syariat Islam.

Perbedaan pengertian produktivitas pada para pakar ekonomi didasarkan atas konsep dasar yang diyakini, pengamatan dan penelitian yang dilakukan terhadap masyarakat sekitar, serta pendapat-pendapat yang pernah dibaca oleh mereka. Khususnya terhadap faktor konsep dasar yang diyakini, sangat mempengaruhi bagaimana pakar

⁴¹ Departemen Agama RI. Al-Qur'an QS. Al-Ma'idah (5): 3, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006).

manajemen dalam mengemukakan makna produktivitas yang ada. Makna produktivitas yang diyakini berdampak pada aplikasi pada kehidupan sehari-hari dan aktivitas ekonomi yang dijalankan oleh tiap individu.⁴²

Produktivitas berarti kemampuan untuk menghasilkan sesuatu. Islam sebagai pedoman hidup yang turun dari Sang Pencipta manusia, sangat menghargai bahkan amat mendorong suatu produktivitas. Produktivitas itu tetap harus dipertahankan dalam segala situasi dan kondisi.

Demikian besarnya penghargaan Islam atas produktivitas, dimana menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas, sampai-sampai disebutkan dalam Al-Qur'an, bahwa produktivitas juga erat kaitannya dengan yang dapat mendekatkan diri kepada Allah SWT.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:⁴³

a. Pelatihan

⁴² Sedamaryanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Gramedia, 2009), h.123.

⁴³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009) h.102.

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

b. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental fisik karyawan merupakan hal sangat penting untuk menjadi perhatian organisasi, 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 kegiatan 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 kerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas.

Adapun menurut Siagian, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:⁴⁴

- 1). Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, dan motivasi.
- 2). Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga.

4. Jenis-jenis Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

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

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Siagian adalah:⁴⁵

a. Perbaikan Terus-Menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu budaya kerja atau etos kerja yang

⁴⁴ *Ibid*, 102

⁴⁵ *Ibid*, h. 105-107

penting sebagai dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya budaya kerja atau etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, secara *internal* maupun *eksternal*.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara *internal*, akan tetapi juga secara *eksternal* karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

c. Pemberdayaan SDM

SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hirarki organisasi.

C. Hubungan Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja

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

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis, logis, dan berencana untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis data, serta menyimpulkan dengan menggunakan metode, atau teknik tertentu untuk mencari jawaban atas permasalahan.⁴⁶

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci, dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajari sebagai suatu kasus.⁴⁷ Objek penelitian ini adalah Penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam skripsi ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang.⁴⁸ Sedangkan penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.⁴⁹

⁴⁶ Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, (Yogyakarta: Sukses Offset, 1998), h.37.

⁴⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial*, (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), h. 32

⁴⁸ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011), h. 34.

⁴⁹ *Ibid*, h. 34.

Adapun penulisannya adalah deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran dan keterangan-keterangan mengenai penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung.

B. Sumber Data

Dikarenakan sumber data merupakan salah satu hal yang sangat menentukan keberhasilan suatu penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diteliti guna memperoleh data mengenai penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung. Sumber data penelitian dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁵⁰ Sumber data primer yang peneliti temui di lapangan adalah Manajer Operasional BRI Syariah, *Customer service* (CS), *Accounting Officer Micro* (AOM), serta nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung.

2. Sumber Data Sekunder

⁵⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 225.

Sumber data sekunder, yaitu sumber data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.⁵¹ Sumber data sekunder diharapkan dapat menunjang peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga sumber data primer menjadi lengkap. Adapun yang menjadi acuan sumber data sekunder data sekunder dalam penelitian adalah buku, jurnal, artikel, sumber-sumber tertulis lainnya atau data yang berkaitan dengan dokumentasi Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung.

C. Teknik Pengumpulan Data

Selain mengumpulkan data lapangan (*field research*), dalam penelitian ini dibutuhkan data pelengkap yang diambil melalui kepustakaan, peneliti mengumpulkan data dengan bantuan buku-buku, dokumen-dokumen dan lain-lain yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian lapangan, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Wawancara/*interview*

Wawancara yaitu teknik untuk mengumpulkan data yang akurat untuk keperluan proses pemecahan masalah tertentu, yang sesuai dengan data.⁵² Cara yang digunakan peneliti adalah *interview* bebas terpimpin, karena untuk menghindari pembicaraan yang menyimpang dari permasalahan yang akan diteliti.

⁵¹ *Ibid*, h. 39.

⁵² Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h.151.

Guna memperoleh data yang ada kaitannya dengan peneliti ini, maka peneliti mencari informasi yang diperlukan tentang penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada BRI Syariah KC Bandar Lampung dengan melakukan wawancara kepada Wiwik Kuriati selaku Manajer Operasional, Ogie Trynanda selaku *Customer service* (CS), Yuniarti selaku *Accounting Officer Micro* (AOM), serta Wati selaku nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung.

2. 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 penelitian.⁵³

Dalam penelitian ini data yang dicari dan dikumpulkan oleh peneliti dari BRIS KC Bandar Lampung adalah data mengenai penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan yang ada pada BRIS KC Bandar Lampung.

D. Teknik Analisis Data

⁵³ *Ibid*, h. 152.

Analisis data adalah “proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan diinterpretasikan”.⁵⁴ Data yang diperoleh dari wawancara dan dokumentasi dari Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung akan diolah dengan menggunakan teknik deskriptif kualitatif.

Metode kualitatif maksudnya 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 disusun, diolah, dikaji kemudian ditarik maknanya dalam bentuk pernyataan atau kesimpulan yang bersifat umum”.⁵⁵

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

⁵⁴ Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 1995), h. 263.

⁵⁵ Nana Sudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011), h. 7.

Pada penelitian ini peneliti akan mencari bagaimana penerapan 7 nilai-nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung dan bagaimana dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung

PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah atau disingkat BRI Syariah adalah salah satu lembaga keuangan yang menggunakan prinsip syariah dalam kegiatan operasionalnya, antara lain dalam kegiatan penghimpunan dana dalam bentuk tabungan dan deposito maupun dalam kegiatan penyaluran pembiayaan baik dalam bentuk jual beli, bagi hasil, ijarah dan rahn. Lembaga perbankan yang menjalankan prinsip syariah, terus berupaya memberikan kontribusi terhadap perkembangan ekonomi syariah baik di sektor riil maupun di sektor keuangan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berawal dari akuisisi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP. GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.⁵⁶

⁵⁶ Dokumentasi berupa website dari www.brisyariah.co.id.

Dua tahun lebih PT Bank BRI Syariah hadir mempersembahkan sebuah bank *retail* modern terkemuka dengan layanan *financial* sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellent*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan syariah.

Kehadiran PT Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan *brand* PT Bank Rakyat Indonesia.

Aktivitas PT Bank BRI Syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia, untuk melebur ke dalam PT Bank BRI Syariah (*proses spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia, dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT Bank BRI Syariah.⁵⁷

Saat ini PT Bank BRI Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi

⁵⁷ *Ibid.*

aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank *retail* modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT Bank BRI Syariah merintis sinergi dengan PT Bank Rakyat Indonesia, dengan memanfaatkan jaringan kerja PT Bank Rakyat Indonesia, sebagai kantor layanan syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip syariah. Dalam mengembangkan bisnis, PT Bank BRI Syariah membuka kantor cabang di Lampung pada tahun 2005 masih menjadi Unit Usaha Syariah yang berlokasi di Jl. Kartini, dan pada tahun 2010 pindah lokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 21 Enggal, Bandar Lampung dan menambah kantor cabang pembantu di Metro, Pringsewu, Bandar Jaya dan Sribahwono, kemudian pada tahun 2013 menambah kantor cabang pembantu Natar dan Tulang Bawang. Belum lama ini kantor Bank BRI Syariah pindah dari Jl. Jendral Sudirman ke Jl. Teuku Umar No. 17 A-B, Sidodadi, Kedaton, Kota Bandar Lampung.⁵⁸

⁵⁸ *Ibid.*

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi bank *retail* modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun dan dimanapun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.⁵⁹

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Bank BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung terlampir :⁶⁰

⁵⁹ *Ibid.*

⁶⁰ Lembar Dokumentasi Struktur Organisasi BRI Syariah KC Bandar Lampung.

4. Produk-Produk Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung

a. Produk Pendanaan

1) Tabungan BRI Syariah iB

Merupakan tabungan dari BRI Syariah bagi nasabah perorangan yang menggunakan prinsip titipan, yang menginginkan kemudian dalam transaksi keuangan sehari-hari.

2) Tabungan Impian BRI Syariah iB

Adalah tabungan berjangka dari BRI Syariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian dengan terencana serta pengelolaan dana sesuai syariah dilindungi asuransi.

3) Tabungan Haji BRI Syariah iB

Merupakan tabungan bagi calon haji yang bertujuan memenuhi kebutuhan biaya perjalanan ibadah haji (BPIH) dengan prinsip bagi hasil.

4) Giro BRI Syariah iB

Merupakan simpanan untuk kemudahan berbisnis dengan pengelolaan dana berdasarkan prinsip titipan (*wadi'ah yad-damanah*) yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan Cek atau Bilyet Giro.

5) Deposito BRI Syariah iB

Merupakan produk investasi berjangka kepada deposan dalam mata uang tertentu. Keuntungan yang diberikan adalah dana dikelola

dengan prinsip syariah sehingga *shahibul maal* tidak perlu khawatir akan pengelolaan dana. Fasilitas yang diberikan berupa ARO (*automatic roll over*) dan Bilyet Deposito.

b. Produk Penyaluran

1) Pembiayaan Pengurusan Ibadah Haji BRI Syariah iB

Merupakan layanan pinjaman (*qard*) untuk perolehan nomor porsi pelaksanaan ibadah haji, dengan pengembalian yang ringan dan jangka waktu yang fleksibel beserta jasa pengurusannya.

2) Gadai BRI Syariah iB

Untuk memberikan solusi memperoleh dana tunai untuk memenuhi kebutuhan dana mendesak ataupun untuk keperluan modal usaha dengan proses cepat, mudah, aman dan sesuai syariah.

3) KKB BRI Syariah iB

Kredit Kendaraan Bermotor merupakan produk jual beli yang menggunakan sistem *murabahah*, dengan *qard* jual beli barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (*margin*) yang disepakati oleh bank dan nasabah sebagai harga jual (*fixed margin*).

4) KPR BRI Syariah iB

Kredit Kepemilikan Rumah merupakan pembiayaan kepemilikan rumah kepada perorangan untuk memenuhi sebagian atau keseluruhan kebutuhan akan hunian dengan menggunakan prinsip jual beli (*murabahah*) dimana akad jual beli barang dilakukan

dengan menyertakan harga perolehan ditambah *margin* keuntungan yang disepakati oleh penjual dan pembeli.

5) PMKR BRI Syariah iB

Merupakan pembiayaan modal kerja *revolving* yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek suatu perusahaan dengan plafon yang bersifat *revolving*.

6) *Linkage* BRI Syariah iB

Merupakan produk Pembiayaan keuangan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan lembaga keuangan non bank dan BPRS.

7) EmBP BRI Syariah iB

Suatu produk untuk memenuhi kebutuhan/pegawai khususnya karyawan dari perusahaan swasta/instansi pemerintah yang bekerja sama dengan PT Bank BRI Syariah dalam program kesejahteraan karyawan (EmBP), produk ini dipergunakan untuk berbagai keperluan karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan loyalitas karyawan kesejahteraan / pegawai (EmBP).

8) Pembiayaan Mikro

Merupakan pembiayaan PT Bank BRI Syariah usaha kecil dengan proses cepat, syarat mudah, margin rendah, pinjaman sampai dengan RP 500.000.000 bonus *cashback* tiap 6 bulan dengan syarat ketentuan berlaku.

c. Produk Jasa

1) *Electronic Channel (E-Channel)*

Konsep layanan Bank BRISyariah adalah memberikan kenyamanan dan kemudahan kepada nasabah dalam melakukan transaksi serta keamanan akses perbankan melalui berbagai layanan yang ada. Pada dasarnya e-channel sama seperti e-banking. Layanan-layanan yang disediakan antara lain *Internet Banking*, ATM, Kartu Debit, *SMS Banking*, *Mobile Banking*, dan *Cash Management System (CMS)*

2) *Remittance BRI Syariah*

Kemudahan melakukan pengiriman uang tunai dengan fasilitas transfer tanpa perlu memiliki rekening di bank untuk dapat menerima kiriman uang dan cukup menggunakan telepon seluler.

3) *Call BRI Syariah*

Merupakan layanan yang memberikan kemudahan bagi nasabah untuk menghubungi PT Bank BRI Syariah melalui telepon.

Dari beberapa produk di atas, bahwasanya PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Tanjung Karang lebih memasarkan produk pembiayaan mikro, hal ini dikarenakan produk pembiayaan mikro lebih membantu proses arus kas lebih banyak, sehingga PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Tanjung Karang terus berusaha memperbesar kuantitas nasabah.

d. Nilai-Nilai Budaya Kerja BRI Syariah KC Bandar Lampung

Isi dari nilai-nilai budaya kerja BRI Syariah KC Bandar Lampung sebagai berikut:⁶¹

1. Profesional

Keunggulan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis etika yang telah diberikan.

2. Antusias

Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.

3. Penghargaan Terhadap SDM

Karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan atas saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai.

4. Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, dengan upaya yang sungguh-sungguh, dan diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.

⁶¹ Lembar Dokumentasi 7 Nilai-Nilai Budaya Kerja.

5. Integritas

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

6. Berorientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaan.

7. Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.⁶²

⁶² *Ibid.*

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian (Wawancara Dengan Manajer, Karyawan dan Nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung)

1. Wawancara Dengan Manajer Operasional BRI Syariah KC Bandar Lampung

Hasil wawancara dengan Ibu Wiwik Kurniati selaku Manajer Operasional di BRI Syariah KC Bandar Lampung, beliau mengatakan bahwa di BRI Syariah KC Bandar Lampung tersebut menerapkan 7 nilai-nilai budaya kerja bagi para karyawannya. Selain untuk memotivasi atau mendorong para karyawan dalam produktivitas kerjanya, beliau mengatakan penerapan 7 nilai-nilai budaya kerja tersebut juga dimaksudkan supaya para karyawan merasa lebih mempunyai budaya kerja dalam setiap melaksanakan tugasnya. Salah satu implementasi nilai-nilai budaya kerja dalam aktivitas kerja adalah Antusias. Antusias ini merupakan salah satu esensi dari semangat kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat meningkatkan dan mengoptimalkan target dari para karyawan. Rutinitas dalam mengawali nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung dilakukan setiap pagi selama kurang lebih 30 menit ketika briefing, hal tersebut juga dijadikan sebagai slogan kerja para karyawan.⁶³

⁶³ Ibu Wiwik Kurniati, Manajer Operasional (MO) di BRI Syariah KC Bandar Lampung, Wawancara pada tanggal 05 Juni 2018.

Menurut Ibu Wiwik Kurniati penerapan 7 nilai-nilai budaya kerja ini dilatarbelakangi oleh belum adanya implementasi budaya kerja yang proporsional, hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang tidak terarah. Dari realita tersebut maka lahirlah nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan oleh bank. Nilai-nilai tersebut dibagi menjadi 7 Nilai Budaya Kerja yang secara esensial digunakan untuk acuan dasar karyawan dalam bekerja sehingga profesionalitas dan akuntabilitas karyawan bisa lebih optimal.⁶⁴

Ketika ditanya terkait bagaimana kinerja karyawan BRI Syariah KC Bandar Lampung pasca penerapan 7 nilai-nilai budaya kerja, Ibu Wiwik Kurniati menjelaskan bahwa kinerja karyawan lebih meningkat secara signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya peningkatan pencapaian target bank dari tahun ke tahun yang berarti salah satu faktor yang mendasarinya adalah kinerja karyawan yang menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Di dalam BRI Syariah KC Bandar Lampung menerapkan 7 nilai-nilai budaya kerja yang harus diterapkan oleh para karyawan. Isi 7 nilai-nilai budaya kerja sebagai berikut :

1. Profesional: Keunggulan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis etika yang telah diberikan.
2. Antusias: Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.

⁶⁴ *Ibid.*

3. Pengembangan SDM: Karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan atas saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai.
4. Tawakal: Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, dengan upaya yang sungguh-sungguh, dan diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.
5. Integritas: Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
6. Orientasi Bisnis: Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berfikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaan.
7. Kepuasan Pelanggan: Memiliki kesadaran, sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan

Menurut Ibu Wiwik Kurniati dengan diterapkannya 7 nilai-nilai budaya kerja produktivitas karyawan semakin baik. Menurut beliau bahwasanya produktivitas kerja karyawan dinilai dari unsur-unsur berikut: Kesetiaan, Kedisiplinan, Kreatifitas, Kerjasama, Tanggung jawab, dan Kepribadian.⁶⁵

⁶⁵ *Ibid.*

Untuk itu berdasarkan hal tersebut maka Ibu Wiwik Kurniati menilai bahwasannya kinerja karyawanpun semakin baik dan bahkan semakin meningkat dengan diterapkannya 7 nilai-nilai budaya tersebut.

2. Hasil Wawancara dengan Karyawan BRI Syariah KC Bandar Lampung (Karyawan *Customer Service* dan *Accounting Officer*)

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ogie Trynanda selaku *Customer Service* mengatakan bahwa para karyawan BRI Syariah KC Bandar Lampung menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang ditetapkan perusahaan, dimana terdapat 7 nilai-nilai budaya kerja yang harus diterapkan para karyawan yaitu profesional, antusias, pengembangan SDM, tawakal, integritas, orientasi bisnis, kepuasan pelanggan. Untuk karyawan yang tidak menerapkan nilai-nilai budaya kerja, jarang sekali ada hukuman karna masing-masing karyawan sadar sendiri tentang penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut.⁶⁶

Meskipun demikian, tetap ada hukuman (*punishmen*) bagi karyawan yang tidak menerapkan nilai-nilai budaya kerja secara baik dan benar. Hukuman tersebut disesuaikan dengan kadar kesalahan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri, dari mulai sanksi teguran kepada

⁶⁶ Bapak Ogie Trynanda, *Customer Service* (CS) di BRI Syariah KC Bandar Lampung, Wawancara pada tanggal 05 Juni 2018.

karyawan yang abai terhadap penerapan nilai-nilai budaya hingga pemberian Surat Peringatan (SP) bagi karyawan yang melakukan pelanggaran berat dan sama sekali tidak menerapkan nilai-nilai budaya kerja. Namun sampai sejauh ini belum pernah ada karyawan yang diberikan SP.⁶⁷

Menurut Ibu Yuniar selaku *Accounting Officer Micro* di BRI Syariah KC Bandar Lampung mengatakan bahwa setelah adanya penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut maka para karyawanpun timbul motivasi dalam diri mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka. Mereka menganggap dengan penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut mereka merasa diberi dorongan semangat untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan mereka juga menganggap dengan diterapkannya nilai-nilai budaya kerja tersebut para karyawan juga merasa diberi penghargaan (*reward*) berupa bonus berupa uang maupun piala dan sertifikat untuk karyawan terbaik berdasarkan hasil kinerjanya.⁶⁸

Para karyawan berpendapat bahwa bukan hanya nilai-nilai budaya kerja yang bisa mendorong mereka untuk timbul motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka, namun mereka menganggap perhatian pemimpin lembaga juga mempengaruhi produktivitas kerjanya.

⁶⁷ *Ibid.*

⁶⁸ Ibu Yuniar, *Accounting Officer Micro* (AOM) di BRI Syariah KC Bandar Lampung, Wawancara pada tanggal 05 Juni 2018.

Karena dengan begitu mereka akan merasa aman, nyaman, tenang dan damai dalam bekerja.

3. Hasil Wawancara dengan Nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung

Hasil wawancara dengan Ibu Wati selaku nasabah BRI Syariah KC Bandar Lampung, beliau mengatakan bahwa para pegawai sudah menerapkan nilai-nilai budaya kerja seperti kepuasan pelanggan. Dilihat dari pelayanan para karyawan sudah cukup baik dalam melayani para nasabah, dimana para karyawan memberikan sapaan, salam dan senyum kepada nasabah.

Ibu Wati juga memberikan tanggapan terhadap karyawan maupun BRI Syariah KC Bandar Lampung semoga lebih baik lagi dan ditingkatkan dalam pelayanannya agar lebih cepat.⁶⁹

4. Data Dokumentasi

Indikator Produktivitas kerja karyawan BRI Syariah KC Bandar Lampung
Tabel 1. Pencapaian Target.⁷⁰

No	Indikator	Per 31 Mei 2017	Per 31 Mei 2018
----	-----------	--------------------	--------------------

⁶⁹ Ibu Wati, Nasabah di BRI Syariah KC Bandar Lampung, Wawancara pada tanggal 05 Juni 2018.

⁷⁰ Lembar dokumentasi pencapaian target BRI Syariah KC Bandar Lampung.

1.	Pencapaian target		
	a. Target Perusahaan	25 M	$\pm 26 M$
	b. Target Accounting Officer Mikro	2 M	$\geq 2 M$
	c. Target Accounting Officer	8 M	$\geq 8 M$

Dari data dokumentasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian target perusahaan mengalami kenaikan 1 Milyar dari tahun 2017-2018, yang terdiri dari progres target karyawan marketing *Accounting Officer Micro (Lending)* dan *Accounting Officer (Funding)* mengalami kenaikan, meskipun kenaikan pencapaian target tersebut tidak pasti dari segi jumlahnya.

C. Analisis Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di BRI Syariah Bandar Lampung

Berdasarkan hasil penelitian melalui metode wawancara dengan manajer operasional BRI KC Bandar Lampung, dapat dijelaskan bahwa penerapan nilai-nilai budaya kerja sebagai acuan dasar dalam bekerja serta peningkatan profesionalitas dan akuntabilitas karyawan sudah diterapkan dengan baik. Terdapat 7 nilai budaya kerja yang secara fungsional juga berguna untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang nantinya akan berdampak besar pula pada produktivitas mereka.

Adapun faktor-faktor penentu keberhasilan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah :

1. Perbaiki terus-menerus

Pentingnya etos kerja ini terlihat jelas apabila diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal, contoh perubahan yaitu : perubahan strategi organisasi, perubahan dalam pemanfaatan ekonomi, perubahan dalam praktek-praktek sumber daya manusia sebagai akibat diterbitkannya peraturan perundang-undangan baru oleh pemerintah.

2. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Diharapkan dalam hal ini orientasi hasil kerja dengan mutu yang semakin tinggi. Hal ini diperlukan karena dalam dunia manajemen hanya menekankan pentingnya mutu produk yang dihasilkan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu kekayaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

4. Filsafat Organisasi

Suatu manajemen yang menekankan pentingnya pendekatan menyeluruh atau holistik dalam mengelola suatu organisasi.

Untuk itu dengan adanya penerapan nilai-nilai budaya kerja tersebut berharap bahwa produktivitas kerja karyawan akan lebih baik lagi, dan para

karyawan diharapkan dapat bekerja dengan semaksimal mungkin supaya perusahaan mendapatkan hasil seperti yang diinginkan.

Mengenai tanggapan para karyawan tentang apakah mereka benar-benar menerapkan nilai-nilai budaya kerja dan apakah dengan diterapkannya nilai-nilai budaya kerja tersebut timbul motivasi dalam diri mereka? Mereka mengatakan bahwa memang benar mereka menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang sudah ditetapkan perusahaan, nilai-nilai budaya kerja tersebut diterapkan disetiap pagi hari yaitu pada saat breafing pagi dengan mengawali setiap kegiatan dengan berdoa, dalam berperilaku penuh kejujuran, bersemangat tinggi dalam menyelesaikan tugas, mampu menjaga kerahasiaan bank, kinerja baik mendapatkan penghargaan (*reward*), kinerja buruk mendapatkan hukuman (*punishment*), dan dalam memperlakukan pelanggan dengan penuh keramahan dan sopan santun. Para karyawan mengatakan bahwa dengan diterapkannya nilai-nilai budaya kerja maka timbul motivasi dalam diri mereka untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja mereka. Para karyawan juga mengatakan bahwa setelah diterapkannya nilai-nilai budaya kerja mereka timbul motivasi untuk lebih bertanggung jawab, lebih disiplin dalam bekerja dan juga akan berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Mereka menganggap bahwa kebutuhan karyawan tidak hanya terletak pada kebutuhan materil saja, tetapi juga secara moril. Karena dengan begitu mereka akan merasa nyaman, damai dan tentram di dalam bekerja. Untuk itu dengan diterapkannya nilai-nilai budaya kerja yang berupa kinerja baik

mendapatkan penghargaan, karyawan menganggap bahwa perusahaan ataupun pengurus perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan para karyawan, mereka juga mengatakan para karyawan merasa lebih dihargai dalam setiap hasil yang mereka capai untuk perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Penerapan nilai-nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung yaitu terdapat penerapan 7 nilai-nilai budaya kerja yang dapat dilihat dari penerapan rutinitas dalam mengawali nilai budaya kerja di BRI Syariah KC Bandar Lampung yang dilakukan setiap pagi selama kurang lebih 30 menit ketika briefing, hal tersebut juga dijadikan sebagai slogan kerja para karyawan. Implementasi nilai-nilai budaya kerja dalam aktivitas kerja adalah Antusias Khusus. Antusias ini merupakan salah satu esensi dari semangat kerja yang harus dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat meningkatkan dan mengoptimalkan target dari para karyawan.
2. Dampak penerapan nilai-nilai budaya kerja terhadap produktivitas karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung adalah menunjukkan adanya perubahan yang signifikan sebelum dan sesudah diadakan dan diterapkannya 7 nilai-nilai budaya kerja tersebut. Perubahan ke arah positif dilihat dari meningkatnya target bank setiap tahun, dimana salah satu faktornya adalah lebih terarah dan profesionalnya karyawan dalam bekerja.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yang mungkin bermanfaat bagi BRI

Syariah KC Bandar Lampung yaitu :

1. BRI Syariah KC Bandar Lampung diharapkan tetap menerapkan 7 nilai-nilai budaya kerja terhadap karyawan sehingga produktivitas mereka senantiasa terjaga dan dampaknya adalah bank dapat mendapatkan pencapaian target yang diharapkan.
2. Manajerial BRI Syariah KC Bandar Lampung juga diharapkan tetap menjalin komunikasi dengan baik terhadap karyawan sehingga terjadi hubungan timbal balik yang secara umum akan menguntungkan bank dan mensejahterakan karyawan. Komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan yang baik sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan berusaha secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang optimal.
3. BRI Syariah KC Bandar Lampung diharapkan terus melakukan evaluasi kerja baik dari manajerial maupun karyawan yang tujuannya adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah sehingga nasabah akan senantiasa loyal kepada BRI Syariah KC Bandar Lampung

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Arijanto, *Etika Bisnis bagi Pelaku Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Amra Muslimi, *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiun Negara (BTPN) Palembang*, Palembang, E-Jurnal, 2016.
- Arcaya Yudha dkk, *Penerapan Budaya Organisasi Studi Kasus Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Cabang Dago Bandung*, Bandung, Volume 2, Nomer 3, 2013.
- Arif Adiyanto, *Efektifitas Diklat dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kopwan Az-Zahra Batanghari*, Metro, IAIN Metro.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an*, (Surabaya: Karya Agung Surabaya, 2006
- Dezanda R Pattipawae, *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar*, Jurnal Sasi Volume 17 Nomor 3, 2011.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: KENCANA, 2009.
- Erhamwilda, *Mengubah Budaya Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Bangsa*, Bandung, Volume XXI Nomor 4, 2005.
- Irham Fahmi, *Etika Bisnis: Teori, Kasus, dan Solusi*, Bandung, Alfabeta, 2015.
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Irfam Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Jusuf Udaya dkk, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial*, Bandung: CV Mandar Maju, 1996.
- Kasmir, *Manajemen Perbankan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Kharisma Putra Utama, 2011.

- Jusmaliana, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta, PT Bumi Aksara, 2011.
- Madjiarto dan Alias, *Membangun Karakter dan Kepribadian Kewirausahaan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 2002.
- Moh. Kasiram, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Yogyakarta: Sukses Offset, 1998.
- Muhamad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 64.
- Muji Astuti, *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan Studi Kasus BMT Al-Ihsan Metro*, Metro:IAIN Metro.
- Nana Sudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2011.
- Noor Arifin, *Analisis Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasi Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara*, Jurnal Ekonomi & Pendidikan Volume 8 Nomer 2, 2010.
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sondang P Siagan, *Manajemen Stratejik*, Jakarta: Bumi Aksara, 1998.
- Srijanti dkk, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sunarto, *Manajemen 2*, Yogyakarta, Amus, 2007.
- Suwanto dan Donni Junni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Zuhairi dkk, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2006.

LAMPIRAN

**ALAT PENGUMPULAN DATA TENTANG PENERAPAN NILAI-NILAI
BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Pada Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung)**

A. Wawancara

1. Wawancara kepada Manajer Operasional (MO) BRI Syariah KC Bandar Lampung.

- a. Nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan di bank BRI Syariah?
- b. Bagaimana penerapan nilai-nilai budayaa kerja yang ada di BRI Syariah?
- c. Apa yang melatar belakangi penerapan nilai-nilai budaya kerja kepada karyawan?
- d. Bagaimana kinerja karyawan setelah adanya penerapan nilai-nilai budaya kerja?

2. Wawancara kepada *Customer Service (CS)*, *Accounting Officer (AO)*, serta *Accounting Officer Micro (AOM)* Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung.

- a. Apakah para karyawan di BRI Syariah KC Bandar Lampung benar-benar menerapkan nilai-nilai budaya kerja dari perusahaan?
- b. Hukuman apa yang didapatkan karyawan bila tidak melakukan nilai-nilai budaya kerja?
- c. Menurut anda (karyawan BRI Syariah) apakah ada timbul motivasi setelah adanya penerapan nilai-nilai budaya kerja dari perusahaan?

- d. Bagaimana tanggapan anda kepada perusahaan maupun atasan dengan diterapkannya nilai-nilai budaya kerja itu?

3. Wawancara kepada nasabah Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung.

- a. Apakah para pegawai dalam melayani nasabah sudah menerapkan nilai-nilai budaya kerja (menyebutkan nilai-nilai budaya kerja)?
- b. Bagaimana tanggapan anda kepada para karyawan maupun Bank BRI Syariah KC Bandar Lampung terhadap nilai-nilai budaya kerja?

B. Dokumentasi

- 1. Sejarah
- 2. Visi dan Misi
- 3. Struktur organisasi
- 4. Produk-produk BRI Syariah KC Bandar Lampung
- 5. Dokumentasi tentang nilai-nilai budaya kerja pada karyawan

Metro, Mei 2018

Penulis

Muhamad Ridho Prayogo
NPM. 141268610

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Sainul, SH.,MA
NIP. 19680706 200003 1 004

Dharma Setyawan, MA
NIP. 19880529 201503 1 005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507. Faksimili (0725) 47296
Website www.metrouniv.ac.id, email iaimetro@metrouniv.ac.id

Nomor : 1473/In.28.3/D/PP 00.9/12/2017

08 Desember 2017

Tempiran : -

Perihal : Penunjukan Tim Pembimbing Skripsi

Kepada Yth:

Sainul, SH., MA

Dharma Setiawan, MA

- Metro

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sebagai salah satu bagian dari upaya meningkatkan mutu pendidikan, maka dalam rangka membantu mahasiswa dalam penyusunan Proposal dan Skripsi, maka Bapak/Ibu tersebut diatas, ditunjuk masing-masing sebagai Pembimbing I dan II Skripsi mahasiswa :

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

NPM : 141268610

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : S1-Perbankan Syariah (S1-PBS)

Judul : Penerapan 7 Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Pada Bank Bri Syariah Kc Bandar Lampung)

Dengan ketentuan :

Pembimbing, membimbing mahasiswa sejak penyusunan Proposal sampai selesai Skripsi:

- Pembimbing I, mengoreksi out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi setelah pembimbing II mengoreksi.
- Pembimbing II, mengoreksi proposal, out line, alat pengumpul data (APD) dan mengoreksi Skripsi, sebelum ke Pembimbing I.

Waktu penyelesaian Skripsi maksimal 4 (empat) semester sejak SK bimbingan dikeluarkan.

Diwajibkan mengikuti pedoman penulisan karya ilmiah yang dikeluarkan oleh LP2M Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Banyaknya halaman Skripsi antara 40 s/d 70 halaman dengan ketentuan :

- Pendahuluan \pm 2/6 bagian.
- Isi \pm 3/6 bagian.
- Penutup \pm 1/6 bagian.

Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan atas kesediaan Saudara diucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,



Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum
NIP. 197209232000032002

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : *1 (satu) Berkas*
Perihal : **Pengajuan Skripsi untuk Dimunaqosyah
Saudara Muhamad Ridho Prayogo**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Metro

Di
Tempat.

Arsalamualaikum, Wr. Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka Proposal saudara :

Nama : **Muhamad Ridho Prayogo**
NPM : 141268610
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : **PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Pada
BRI Syariah KC Bandar Lampung)**

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk dimunaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, Juli 2018

Pembimbing I

Pembimbing II



Sainul, SH., MA
NIP. 19680706 200003 1 004



Dharma Setyawan, MA
NIP. 19880529 201503 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : 1117/In.28/D.1/TL.00/05/2018
Pimpinan : -
Tema : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Pimpinan BRI Syariah KC Bandar
Lampung
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: 1116/In.28/D.1/TL.01/05/2018, tanggal 28 Mei 2017 atas nama saudara:

Nama : **MUHAMAD RIDHO PRAYOGO**
NPM : 141268610
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BRI Syariah KC Bandar Lampung, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (PADA BANK BRI SYARIAH KC BANDAR LAMPUNG)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

28 Mei 2017
Wakil Dekan I,

Drs. H.M. Saleh MA
NIP. 19650111 199303 1 001



No. B. 1433 /KC-BDL/OPS/06/2018

Bandar Lampung, 05 Juni 2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Kepada Yth.
DEKAN FAKULTAS FEBI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur
METRO

Perihal : **IZIN RISET A/N MUHAMAD RIDHO PRAYOGO**

Assalamuallaikum wr. wb.

Semoga Bapak/Ibu dan staff senantiasa mendapat lindungan dan bimbingan dari Allah SWT dalam menjalankan tugas dan amanah sehari-hari. Ammiin.

Sehubungan dengan penelitian yang diadakan oleh:

Nama : **MUHAMAD RIDHO PRAYOGO**
NIM : **141268610**
Institusi : **PERBANKAN SYARIAH**
Judul Skripsi : **Penerapan Nilai-Nilai Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Pada Bank BRISyariah KC Bandar Lampung)**
Lokasi Penelitian : **Bank BRISyariah KC Tanjungkarang**
Metode penelitian : **Wawancara dan Kuisisioner (Materi sesuai Persetujuan bank)**

Pada prinsipnya kami tidak berkeberatan, dengan pertimbangan sbb.:

1. Mengikuti Syarat dan Ketentuan yang berlaku di Bank BRISyariah
2. Tidak melanggar prinsipnya Kerahasiaan Bank
3. Hasil dan tulisan harus dilaporkan terlebih dahulu kepada Pihak Bank BRISyariah, dan hanya untuk kepentingan akademik dan tidak dipublikasikan.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamualaikum wr.wb.,

PT. BANK BRISYARIAH
KC - BANDAR LAMPUNG KEDATON



Wiwik Kurniati
Pgs. MO



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
T R O Telephone (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.ian@metrouniv.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor: 1116/In.28/D.1/TL.01/05/2018

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro,
menugaskan kepada saudara:

Nama : **MUHAMAD RIDHO PRAYOGO**
NPM : 141268610
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

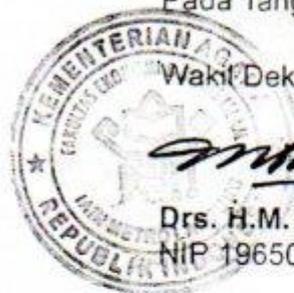
- Tugas :
1. Mengadakan observasi/survey di BRI Syariah KC Bandar Lampung, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENERAPAN NILAI-NILAI BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (PADA BANK BRI SYARIAH KC BANDAR LAMPUNG)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Harap kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat untuk bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

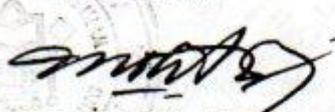
Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 28 Mei 2017

Mengetahui,
Pejabat Setempat





Wakil Dekan I,


Drs. H.M. Saleh MA
NIP 19650111 199303 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
E T R O Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-0469/In.28/S/OT.01/07/2018**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Muhamad Ridho Prayogo
NPM : 141268610
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / S1 Perbankan Syari'ah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2017 / 2018 dengan nomor anggota 141268610.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas dari pinjaman buku Perpustakaan dan telah memberi sumbangan kepada Perpustakaan dalam rangka penambahan koleksi buku-buku Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 02 Juli 2018
Kepala Perpustakaan,



Mokhtandi Sudin, M.Pd.
195803311981031001



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	2/2018 7	✓	SKRIPSI ACC untuk opt di Munagatyalikan	

Pembimbing I

Mahasiswa Ybs,

Sainul, SH., MA

NIP. 19680706 200003 1 004

Muhamad Ridho Prayogo

NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	8/2018 106	✓	Acc untuk Munasogya	

Pembimbing II

Dharma Setyawan, MA

NIP. 19880529 201503 1 005

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Prayogo

NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / SI PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	25/2018 /05	v	Apd Aee untuk di jstkan acara mengumpalka ort bprp.	

Pembimbing I

Samul, SH., MA
NIP. 19680706 200003 1 004

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Prayogo
NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111

Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	18/2018 /05	V	Belanja grand theory AS buday, kerja (nilai ²) Dulu LT.	
	24/2018 /05	V	BAB I-III A APD: Wawancara bulat ke Micro Manager Marketing HP lebih ke personalia ke SDM.	

Pembimbing I

Sainul SH.,MA

NIP. 19680706 200003 1 004

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Prayogo

NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	16/05 2018 18/05 2018		Apd Disetujui: Outline dan Bab I, II, III ACC	

Pembimbing II

Dharma Setyawan, MA
NIP. 19880529 201503 1 005

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Pravogo
NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing I	H: l Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa 17 April 2018	✓	proposai bisn & seminar	

Pembimbing I

Sainul, SH.,MA

NIP. 196807062000031000

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Prayogo

NPM. 141268610



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

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; Email: iainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama : Muhamad Ridho Prayogo

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan
Bisnis Islam / S1 PBS

NPM : 141268610

Semester / T.A : VIII / 2017-2018

No	Hari/ Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
1	Selasa/ 3 April 2018	✓	Penambahan sumber referensi terutama jurnal jurnal yg terkait dengan penelitian	
2	Rabu/ 11 April 2018	✓	Periksa kembali perubahan Tanda ? " dan lain lain huruf- Besar dan kecil	
3		✓	Wawancara ke nasabah juga perlu untuk melihat kualitas Pelayanan	
4	Jumat/ 13 April 2018	✓	Langkah ke Pak Saiful	

Pembimbing II

Dharma Setyawan, M.A
NIP. 19880529201503 1 005

Mahasiswa Ybs,

Muhamad Ridho Prayogo
NPM. 141268610

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Muhamad Ridho Prayogo, dilahirkan di Kabupaten Lampung Timur tepatnya di Dusun Lesan Puro Desa Batangharjo Kecamatan Batanghari pada hari sabtu tanggal 23 Desember 1995. Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Sukiyat dan Ibu Marlina.

Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di SD N 2 Batangharjo pada tahun 2002 -2008, SMP Negeri 1 Batanghari pada tahun 2008 – 2011, MAN 1 METRO pada tahun 2011- 2014. Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan S1 Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri Metro.

Penulis dalam Study Sastra-satunya saat ini mengambil konsentrasi jurusan Perbankan Syariah. Hal ini sesuai dengan tujuan dari penulis yang ingin mengajak masyarakat khususnya anak-anak agar membiasakan dari menabung sejak usia dini. Penulis berharap dapat meluluskan Study Sastra-satunya pada tahun 2018 dan segera mewujudkan cita-citanya menjadi pengusaha dan membuka lowongan pekerjaan.