

**SKRIPSI**  
**ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG**  
**BAWANG BARAT**

**Oleh:**

**REZKY ARVIADI**  
**NPM. 1704100170**



**Jurusan Perbankan Syariah**  
**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**  
**1444 H / 2022 M**

**ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG  
BAWANG BARAT**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

REZKY ARVIADI

NPM. 1704100170

Pembimbing I : Suci Hayati, M.S.I

Pembimbing II: Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I.,M.Ud

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO**

**1444 H / 2022 M**



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo, Metro Timur Kota Metro Telp. (0725) 41507  
Fax. (0725) 47296

**NOTA DINAS**

Nomor : -  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Metro  
Di-  
Tempat

***Assalamu'alaikum Wr. Wb***

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi yang disusun oleh:

Nama : REZKY ARVIADI  
NPM : 1704100170  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO  
MADANI KC TULANG BAWANG BARAT

Disetujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk di Munaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atau penerimaannya, kami ucapkan terima kasih.

***Wassalamu'alaikum Wr.Wb***

Pembimbing I

**Suci Hayati, M.S.I**  
NIP. 19770309 200312 2 003

Metro, Oktober 2022  
Pembimbing II

**Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO  
MADANI KC TULANG BAWANG BARAT

Nama : REZKY ARVIADI

NPM : 1704100170

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Perbankan Syariah

## MENYETUJUI

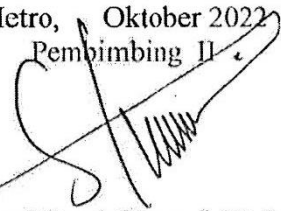
Untuk di Munaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro.

Pembimbing I



Suci Hayati, M.S.I  
NIP. 19770309 200312 2 003

Metro, Oktober 2022  
Pembimbing II



Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud



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

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Lampung 34111  
Telp. (0725) 41507, Fax.(0725) 47296 Website: [www.syariah.metrouniv.ac.id](http://www.syariah.metrouniv.ac.id);  
e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor: B-4221 / In.28.3 / J / PP.00.5 / 12 / 2022

Skripsi dengan Judul: ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT disusun oleh: REZKY ARVIADI, NPM: 1704100170. Jurusan S1 Perbankan Syariah. Telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Selasa/22 November 2022

**TIM PEMBAHAS:**

Ketua/Moderator : Suci Hayati, M.S.I

(.....)

Penguji I : Rina El Maza, S.H.I., M.S.I

(.....)

Penguji II : Sukma Sari Dewi Chan, S.Th.I., M.Ud

(.....)

Sekretaris : Ulul Azmi Mustofa, S.E.I., M.S.I

(.....)

Mengetahui,  
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah

**Muhammad Ryan Fahlevi, M.M**

NIP.199208292019031007

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT**

**OLEH:**

**REZKY ARVIADI  
NPM. 1704100170**

Budaya Kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, atau cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja. Adanya budaya dalam suatu perusahaan memungkinkan orang yang melihat bahwa adanya keselarasan tujuan. Budaya kerja bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku SDM agar dapat meningkatkan kinerja. Kinerja Karyawan merupakan suatu presentasi baik dalam bekerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau individu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya kerja slogan IKHLAS terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan yang bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Teknik analisa data menggunakan pola pikir induktif.

Hasil penelitian diperoleh peneliti dari BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat adalah adanya slogan IKHLAS ini kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari kuantitasnya semakin banyak, kualitas semakin baik, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu, karyawan semakin mandiri, serta selalu memberikan pelayanan yang baik dalam melakukan pekerjaannya. Ada perubahan yang dirasakan oleh setiap karyawan, dengan adanya slogan IKHLAS ini menjadi identitas yang harus diterapkan oleh setiap karyawan. Tujuan dengan adanya slogan tersebut adalah untuk memotivasi karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat serta menumbuhkembangkan sikap, kepribadian dan karakter yang lebih baik lagi.

**Kata kunci :** Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

## ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rezky Arviadi

NPM : 1704100170

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

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, Desember 2022  
Yang Menyatakan,



**Rezky Arviadi**  
NPM. 1704100170

## MOTTO

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ<sup>ط</sup> وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya :*Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat”*.(Q.S. Ibrahim : 7).



## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah* *rabbil'alam*, rasa syukur yang selalu terucap kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan rasa hormat dan kerendahan hati skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Musiyam dan Ibu Siti Khuzaimah yang telah mendidik dan membesarkan saya, selalu mendukung, memberikan semangat, kasih sayang serta doa yang tak pernah putus sehingga saya mampu mencapai titik ini.
2. Kedua adik saya yang sangat saya sayangi, yang juga selalu memberi support.
3. Kepada Bapak Surono sekeluarga beserta para karyawan Bakso Urat 56 Sekampung atas pekerjaan dan kelapangan hatinya.
4. Rekan-rekan S1-Perbankan Syariah angkatan 2017 khususnya kelas D.
5. Almamater IAIN Metro Lampung.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu bagian dari persyaratan menyelesaikan studi. Peneliti menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.A., PIA selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Bapak Dr. Mat Jalil, M. Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Lampung.
3. Bapak Muhammad Ryan Fahlevi, S.E, M.M, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Metro Lampung.
4. Ibu Suci Hayati, M.S.I selaku pembimbing I, yang telah menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.I., M.Ud selaku pembimbing II, yang telah menyediakan waktu untuk memberikan masukan dan saran kepada peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh staff IAIN Metro yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan serta sarana prasarana selama duduk dibangku perkuliahan.
7. Karyawan dan karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan Skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat.

Metro, Oktober 2022

Peneliti,



**REZKY ARVIADI**

NPM.1704100170

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	7
D. Penelitian Relevan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Budaya Kerja .....	11
1. Pengertian Budaya Kerja .....	11
a. Budaya .....	11
b. Kerja .....	11
c. Budaya Kerja .....	12
2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	14

3. Indikator Budaya Kerja .	16
4. Budaya Kerja Dalam Islam	18
B. Kinerja Karyawan	22
1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2. Kriteria Pengukuran dan Indikator Penilaian Kinerja	23

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Sifat Penelitian	27
1. Jenis Penelitian	27
2. Sifat Penelitian	27
B. Sumber Data	28
1. Primer	28
2. Data Data Sekunder	28
C. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Wawancara	29
2. Dokumentasi	29
D. Analisis Data	30

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.	31
1. Sejarah Berdirinya BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat	31
2. Visi dan Misi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat	32
3. Produk BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.	33
4. Struktur organisasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat	35
B. Budaya Kerja Slogan Ikhlas BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.	45
C. Analisis budaya Kerja Slogan Ikhlas BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.	52

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan. ....	58
B. Saran.....	58

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Struktur Organisasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi, terlebih lagi yang menjalankan suatu bisnis tentu membutuhkan sumber daya manusia atau SDM dengan kualitas yang baik, tujuannya tentu adalah untuk meraih keuntungan. Untuk mendapatkan SDM dengan kualitas yang baik tentu perlu adanya pengelolaan yang secara baik pula.<sup>1</sup> Ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, misalnya dengan pelatihan, meningkatkan pendidikan, memberi dorongan semangat dan dengan penghargaan. Di era saat ini untuk mendapatkan SDM dengan kualitas yang diinginkan bisa dikatakan susah-susah gampang. Hal ini dikarenakan semakin banyaknya sumber daya manusia yang membutuhkan lapangan pekerjaan, namun untuk menentukan sumber daya manusia tersebut membutuhkan waktu yang cukup lama dan selektif.

Setiap organisasi ataupun perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, akan tetapi yang diharapkan setiap perusahaan adalah karyawan mau bekerja dengan giat dan memiliki keinginan dalam mencapai hasil kerja secara optimal. Namun hal tersebut perlu adanya dorongan dari perusahaan yang menjadi penggerak. Perusahaan

---

<sup>1</sup>Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Malang: UB Pers, 2016), 2



perlu memperhatikan setiap kebutuhan karyawan, memberi motivasi dan member dorongan.

Di Indonesia Bank Syari'ah lahir di tahun 1992, adalah Bank Muamalat yang menjadi perbankan syari'ah pertama berdiri di Indonesia dari tahun 1992-1999.<sup>2</sup>Pada saat itu Bank Muamalat menjadi salah satu lembaga keuangan yang mampu bertahan pada saat kondisi krisis moneter.Kemudian tahun 1999 berdiri Bank Syari'ah Mandiri, Bank Syari'ah Mandiri itu sendiri merupakan konversi dari Bank Konvensional yang bernama Bank Susila Sakti.Bank tersebut dibeli oleh Bank dagang Indonesia yang kemudian dikonversikan menjadi Bank Syari'ah. Bank yang didirikan oleh BUMN pemerintah ini ternyata mampu berkembang dengan cukup baik, setelah itu barulah mulai muncul Bank Syari'ah dan lembaga keuangan syari'ah lain

Bank Syariah adalah suatu lembaga keuangan atau bank yang dalam sistem operasionalnya tidak menggunakan sistem bunga, namun menggunakan prinsip dasar sesuai dengan Syari'ah Islam (bagi hasil sesuai dengan akad yang disepakati oleh kedua belah pihak).<sup>3</sup> Fungsi dari Bank Syari'ah sendiri adalah menghimpun dan menyalurkan dana, bank menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk investasi ataupun titipan yang kemudian dikeleola oleh Bank dengan cara menyalurkan dana kepada pihak yang membutuhkan dana dengan sistem jual beli ataupun kerja sama. Kemudian secara umum tujuan dari Bank Syari'ah itu sendiri adalah untuk mempercepat dan mendorong perekonomian masyarakat yakni dengan

---

<sup>2</sup> Ismail, *Perbankan Syariah*, (Jakarta: KENCANA, 2011), 25

<sup>3</sup>Sutan Remy Sjahdeini, *Perbankan Syaiah*, (Jakarta: KENCANA, 2014), 34

melakukan kegiatan perbankan, financial, komersial, dan investasi berdasarkan Syari'ah Islam.<sup>4</sup>

Budaya kerja merupakan manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi atau pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Dengan adanya budaya dalam organisasi atau perusahaan memungkinkan orang yang melihat bahwa adanya keselarasan tujuan, selain itu tujuan dari budaya organisasi adalah untuk mengubah sikap dan perilaku SDM agar dapat meningkatkan kinerja.

Peran lain yang tidak kalah penting dari budaya kerja untuk perusahaan adalah menciptakan jati diri bagi para karyawan yang nantinya dapat memicu semangat bekerja. Selain itu budaya kerja juga berfungsi untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk.

Budaya kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek<sup>5</sup>. Pertama yaitu integritas/profesionalisme, yakni bagaimana karyawan mampu menumbuhkan integritas kepribadian yang baik, seperti mempunyai pengetahuan, kedisiplinan, kejujuran, kemampuan dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya serta memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. Kedua, kepemimpinan, peran pemimpin dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang cukup penting, pemimpin menjadi

---

<sup>4</sup>Abdul Ghofur Anshori, *Perbankan Syariah Di Indonesia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2018), 34

<sup>5</sup>Triguno, Prasetya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2001), 13.

contoh/teladan bagi seluruh bawahannya, oleh karenanya pemimpin harus memberikan contoh dan arahan yang baik seperti kerja keras, tanggung jawab, kedisiplinan dan lain lain. Ketiga, ketepatan dan kecepatan, dalam aspek ini kualitas, kuantitas, ketepatan waktu menjadi hal yang diprioritaskan.

Bank Syari'ah Metro Madani merupakan suatu organisasi atau lembaga yang bergerak di bidang keuangan atau perbankan berbasis syari'ah. Pada daerah Tulang Bawang Barat, Lampung, Bank dengan basis syari'ah masih jarang dijumpai, oleh karenanya pihak Bank Syari'ah Metro Madani yang berpusat di Kota Metro, Lampung ini membuka cabang baru di daerah Tulang Bawang Barat. Selain sebagai bisnis, hal ini dilakukan juga sebagai solusi bagi masyarakat yang merasakan kurangnya lembaga keuangan dengan basis syari'ah. Hal ini juga dilakukan sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat tentang perlunya menjauhi riba.

Namun, semakin berkembangnya jaman, BPRS Metro Madani juga memiliki banyak pesaing, tidak hanya satu atau dua saja, melainkan ada beberapa lembaga keuangan syari'ah di Kabupaten Tulang Bawang Barat. Selain itu, masih kurangnya pengetahuan masyarakat akan pentingnya syari'ah dan bahaya riba membuat masyarakat lebih memilih kepada lembaga keuangan konvensional. Hal ini tentu menjadi tantangan utama bagi BPRS Metro Madani, karena selain urusan bisnis mereka juga memiliki tanggung jawab sebagai pensyiar.

Untuk mempertahankan eksistensi BPRS Metro Madani KC. Tulang Bawan Barat dibutuhkan Budaya Kerja sebagai dorongan semangat dalam bekerja. Budaya Kerja merupakan suatu budaya yang secara relatif tetap dalam jangka pendek untuk mempengaruhi perubahan, yang mana dengan melibatkan manajemen puncak dan menyusun rencana strategi dalam jangka panjang. BPRS METRO MADANI KC. TULANG BAWANG BARAT memiliki slogan bernama IKHLAS (Integritas, Kompetensi, Humanis, Loyalitas, Amanah dan Service).

Penilaian terhadap slogan IKHLAS tentu menjadi sebuah nilai yang harus tertanam dalam setiap karyawan, pada intinya roh dan jasadnya ikhlas itu sendiri akan menjadi dasar dan pondasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga setiap karyawan memiliki pakem atau landasan berpijak atau motto hidup dalam bekerja dilingkup BPRS Metro Madani khususnya KC Tulang Bawang Barat.<sup>6</sup> Aplikasi dalam kehidupan atau bekerja tentu akan mempengaruhi nilai-nilai, Integritas (memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran), Kompetensi (Memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan), Humanis (selalu mendambakan dan memperjuangkan terwujudnya pergaulan hidup yang lebih baik berdasarkan asas perikemanusiaan demi kepentingan sesama umat manusia, Loyalitas (memiliki kepatuhan serta kesetiaan terhadap perusahaan), Amanah (jujur, bias dipercaya, dan bertanggung jawab), Servis (memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen atau

---

<sup>6</sup>Hasil Wawancara dengan Bapak Ikhwannudin Selaku Pimpinan Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, pada Tanggal 4 September 2021

nasabah). Dalam pengaplikasiannya sejauh ini karyawan di BPRS Metro Madani sangat baik, hal ini bisa dilihat dari tingkat kedisiplinan para karyawan dalam bekerja, seperti datang dan pulang tepat waktu, menggunakan jam istirahat sesuai pada waktunya. Kemudian tingkat loyalitas karyawan terhadap BPRS Metro Madani juga baik, hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan ketika diberi kerja tambahan seperti lembur mereka sanggup dan bersedia.<sup>7</sup>

Para karyawan menerima dengan adanya Slogan tersebut. Tujuannya tentu adalah meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan pihak perusahaan pun akan mendapatkan profit yang semakin besar. Budaya kerja juga harus memperhatikan seluruh aspek mulai dari para pemimpinnya, rekan kerja, suasana kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya masing-masing, karena budaya kerja ini bersifat esensial bagi suatu organisasi, yaitu selalu berhubungan dengan suatu kehidupan yang ada didalam lingkungan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT”**

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimanakah Kinerja Karyawan di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat Dengan Adanya Budaya Slogan IKHLAS?

---

<sup>7</sup>Hasil Observasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, pada Tanggal 10 Februari 2020.

## **C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari peneletian adalah untuk menganalisis budaya kerja slogan IKHLAS terhadap kinerja karyawan di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat Teoritis, secara teoritis manfaat penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan wawasan terkait seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja dalam suatu lembaga keuangan atau perusahaan, khususnya di BPRS Metro Madani KC. Tulang Bawang Barat.
- b. Manfaat Praktis, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, yakni sebagai bahan masukan atau pertimbangan oleh perusahaan perbankan syari'ah khususnya BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat untuk mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

## **D. Penelitian Relevan**

Terkait dengan penelitian ini, ada beberapa telaah pustaka dari penelitian terhadulu yang menjadi referensi dan sebagai pertimbangan penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Aldino, tahun 2020, yang berjudul *“Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV.*

*Bintang Andalas*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Aldino ditemukan adanya kendala yaitu insensitas kesibukan kepemimpinan, latar belakang pendidikan yang berbeda dan kesadaran akan disiplin karyawan yang masih rendah.<sup>8</sup> Persamaan dari penelitian sebelum dan sekarang ini adalah keduanya mengkaji tentang budaya kerja yang ada suatu perusahaan serta keduanya menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya tidak dijelaskan budaya kerja yang seperti apa, pada penelitian sekarang sudah dijelaskan budaya yang digunakan, dan bahkan didalam judul sudah tertera yaitu Slogan “IKHLAS”.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hikmat Ramadhan, tahun 2017, yang berjudul *“Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Kota Makassar”*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya kerja dalam PERSERO Kota Makassar. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya “Intanku Pelanggan” dalam Persero Makassar menjadikan BUMN sebagai salah satu gerbang ekspor impor terbesar yang menunjang perekonomian baik skala nasional maupun internasional karena budaya kerja yang baik dapat menghasilkan kemajuan bagi

---

<sup>8</sup>Wahyu Aldino, *Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Bintang Andalas*, Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora. Vol 4, No. 1(2020), 2.

organisasi atau perusahaan.<sup>9</sup>Persamaan dari penelitian sebelum dengan yang sekarang ini adalah keduanya sama-sama meneliti tentang budaya kerja dan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian sebelumnya budaya yang ada di penelitian tersebut adalah “Intanku Pelanggan”, sedangkan pada penelitian yang sekarang adalah “Slogan IKHLAS”. Kemudian pada penelitian sebelumnya lebih berfokus pada bagaimana penerapan Budaya Kerja yang ada, sedangkan pada penelitian yang sekarang hanya berfokus pada analisis tentang sebelum dan sesudah adanya Budaya Kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ardela Novita Mende, tahun 2015, yang berjudul “*Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya kerja pegawai, mengetahui kinerja pegawai dan mengetahui pentingnya budayakerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari penelitian ini dihasilkan bahwa secara keseluruhan budaya kerja dengan indikator perilaku, disiplin kerja dan kerjasama tim pegawai masih kurang baik.<sup>10</sup>Persamaan dari penelitian sebelum dengan yang sekarang ini adalah keduanya sama-sama menganalisis tentang budaya organisasi, sama-sama menjadikan pegawai sebagai objek penelitian. Sedangkan perbedaannya adalah pada

---

<sup>9</sup>Hikmat Ramadhan, *Penerapan Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Kota Makassar*. Departemen Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar, 2017, 2.

<sup>10</sup>Novita Mende, *Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado*, Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, 2015, 2.



penelitian sebelumnya budaya kerja menjadi suatu hal yang diprioritaskan dimana budaya kerja menjadi faktor utama dalam penilaian kinerja, kemudian pada penelitian yang sekarang budaya masih menjadi suatu hal yang baru di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Budaya Kerja**

##### **1. Pengertian Budaya Kerja**

###### **a. Budaya**

Kata budaya berasal dari bahasa Sanskerta yakni “buddayah” yang merupakan suatu bentuk jamak dari kata “budhi” yang artinya akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.<sup>1</sup> Sedangkan dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

###### **b. Kerja**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Menurut Wjs. Poerwadarminta kerja merupakan

---

<sup>1</sup>Gering Supriyadi dan Triguno, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2003), 2.

melakukan sesuatu, menurut Taliziduhu Ndraha, kerja merupakan suatu proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada. Sedangkan menurut B. Renita, kerja dipandang sebagai sudut sosial kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Dari sudut religious, kerja merupakan suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka pengertian dari kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh upah.

### **c. Budaya kerja**

Menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercemin dari sikap atau perilaku, kepercayaan, atau cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau

“bekerja”.<sup>2</sup>Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi atau pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi dan memuaskan. Budaya kerja tidak muncul dengan sendirinya akan tetapi budaya kerja secara sengaja dibuat dengan tujuan untuk memuaskan pelayanan masyarakat. Sehingga proses pembuatan budaya kerja dilakukan dengan sungguh-sungguh, teknik, dan sistem yang tersusun secara rapi, tujuannya adalah agar budaya yang nantinya dijadikan sebagai *icon* dari perusahaan mampu menciptakan perubahan yang baik bagi perusahaan.

Warna budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin antara lain; kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsive, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.<sup>3</sup>Menurut Budhi Paramita budaya kerja dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat

---

<sup>2</sup>*Ibid*, 3.

<sup>3</sup>*Ibid*, 10.

untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

## 2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Pentingnya suatu budaya kerja bagi suatu perusahaan tidak lain adalah sebagai fondasi untuk merubah sikap dan perilaku karyawan/SDM dalam menghadapi tantangan di masa depan, agar SDM mampu menciptakan kinerja yang lebih baik dan perusahaan mampu bersaing.<sup>4</sup>

Menurut supriyadi dan Triguno budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berababagi tantangan dimasa yang akan datang.<sup>5</sup> Adapun manfaat nyata dari suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu samalain, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Manfaat dari adanya suatu budaya kerja adalah<sup>6</sup> :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik. Adanya budaya kerja yang baik dalam satu perusahaan mampu menjamin hasil kerja atau output dengan kualitas terbaik. Semakin baik kualitas yang didapat

---

<sup>3</sup>Arif Arianto, Soesilo Zauhar, Imam Hanafi, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Program Penganmbangan Budaya Kerja Di Sekertariat Daerah Kabupaten Pati*. Jurnal Reformasi. Vol. 5, No 1. 2015,205

<sup>5</sup>Sofyan, Abdul Jabbar, Sunarti, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang*, Jurnal Moderat. Vol. 5, No. 1, Februari 2019, 60.

<sup>6</sup>*Ibid*, 13

dari suatu pekerjaan maka, perusahaan juga akan semakin berkembang dan semakin memperoleh profit yang tinggi.

- b. Dapat membuka akses jaringan komunikasi. Semakin berkembang suatu perusahaan maka akan semakin banyak perusahaan/perorangan yang tertarik untuk melakukan kerja sama.
- c. Menjadi lebih terbuka. Hubungan antar sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan, serta karyawan dengan nasabah menjadi lebih.
- d. Meningkatkan rasa kebersamaan. Hubungan yang baik antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan dalam suatu perusahaan tentu akan menjadi semakin harmonis, semangat dalam bekerja serta menjadi saling toleran terhadap sesama.
- e. Meningkatkan kegotong-royongan dan kekeluargaan. Dengan adanya budaya kerja ini mampu meningkatkan rasa kekeluargaan, mereka dapat merasakan bahwa orang-orang disekitar pekerjaan saling tolong menolong, karena memang hampir setiap waktu mereka selalu bersama dan berkumpul dalam melakukan aktivitas kerja.
- f. Dapat menemukan kesalahan dan cepat mencari solusi. Kerja sama yang baik mampu memberikan dampak yang baik juga bagi perusahaan, seperti mampu menemukan kekurangan dan masalah yang ada diperusahaan, serta mampu tanggap dalam menghadapi masalah dan problematika yang ada.
- g. Cepat menyesuaikan diri dari perkembangan luar. Adanya budaya kerja juga mempengaruhi pribadi yang baik, seperti mampu cepat

beradaptasi dengan lingkungan dan orang baru dalam lingkup pekerjaan maupun diluar pekerjaan, hal ini dikarenakan mereka mampu menerapkan budaya kerja secara baik.

- h. Mengurangi tingkat pelaporan data dan informasi palsu. Mampu menumbuhkembangkan rasa tanggung jawab, sehingga dapat mengurangi resiko yang dapat merugikan perusahaan, seperti data dan informasi palsu.
- i. Meningkatkan disiplin kerja. Manfaat yang terakhir adanya budaya kerja mampu meningkatkan para pekerjanya untuk selalu disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, baik itu datang dan pulang tepat waktu ataupun menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan.

### **3. Indikator Budaya Kerja**

Budaya Kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu perusahaan, karena adanya budaya kerja mampu menyiratkan kualitas kerja karyawan. Budaya kerja sendiri merupakan suatu pedoman yang berdasar dari pandangan hidup sebagai taraf yang menjadi suatu kebiasaan, kelakuan dan integritas yang menjadi sebuah pendorong dalam kehidupan masyarakat, organisasi dan pekerjaan. Ada beberapa yang menjadi indikator dalam budaya kerja, antara lain<sup>7</sup>:

- a. Disiplin, dapat diartikan bahwa perilaku setiap pekerjaan berpedoman pada kebijakan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mendambakan

---

<sup>7</sup>Aulia Elviana Sari dan Vera Anitra, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur*, Jurnal Borneo Student Research, Vol 2, No 1, 2020, 553.

para pekerja yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin disini bukan hanya tentang para pekerja yang hanya mengutamakan tingkat kehadiran saja akan tetapi cara berpakaian yang baik sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Keterbukaan, dalam hal ini para karyawan diminta untuk selalu menerima segala bentuk masukan yang baik, masukan itu bisa didapat dari pimpinan, sesama karyawan ataupun dari luar lingkup pekerjaan, asalkan masukan itu dalam bentuk yang baik demi mendorong kemajuan diri sendiri dan bagi perusahaan.
- c. Saling menghargai, selain terbuka, karyawan juga selalu diminta untuk saling menghargai, saling menghormati, baik itu dengan pimpinan, antar karyawan dan juga orang lain yang ada disekitar lingkup perusahaan.
- d. Kerja sama, pada indikator ini menjadi hal yang paling diperhatikan. Karena untuk menumbuhkembangkan kerja sama terkadang sulit untuk diwujudkan. Terkadang masih banyak karyawan yang hanya mementingkan diri sendiri, ingin terlihat lebih menonjol dengan melakukan berbagai cara, sehingga hal ini justru sering menjadi dampak yang buruk, seperti menimbulkan konflik. Oleh karenanya setiap karyawan dan perusahaan diharapkan untuk mampu menciptakan, menumbuhkan dan memberikan partisipasi, memberikan kontribusi, serta bekerja sama demi tercapainya tujuan dan target perusahaan.



#### 4. Budaya Kerja Dalam Islam

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.<sup>8</sup> Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya kerja islam haruslah bermotivasikan, dinamis dan mempunyai sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan lain sebagainya.

Kerja pada hakekatnya adalah manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadist, Nabi Muhammad bersabda “sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya”. Budaya kerja bagi umat islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negative ataupun positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan

---

<sup>8</sup>Moh Mukhsin, *Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Journal of Islamic Economics, Finance and Banking. Vol. 1.No. 2, November 2017, 208.

Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu adalah bagian dari ajaran Islam. Contoh budaya kerja yang ditetapkan dalam institusi syariah adalah *Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah*.<sup>9</sup>

#### 1. Shidiq

Artinya mempunyai kejujuran dan selal melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat dan menciptakan lingkungan yang *shiddiq*.

#### 2. Istiqomah

Istiqomah memiliki arti konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus menerus. Misalnya, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, dzikir, membaca al-Quran dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan dan mengembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran dan keterbukaan teraplikasikan dengan baik.

---

<sup>9</sup>*Ibid*, 209.

### 3. Fathanah

Arti dari fatanah adalah mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seseorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.

### 4. Amanah

Memiliki tanggung jawab dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.

Islam sebagai agama yang eksekusif memberikan penaturan sistem pekerja dengan sempurna. Islam memberikan pengaturan dalam lintas hubungan kerja secara timbal balik, apa yang menjadi hak pada satu pihak juga sebaliknya.<sup>10</sup> Dalam pengaplikasiannya, hubungan timbal balik ini diwujudkan dengan adanya perjanjian kerja. Ada beberapa aspek menjadi faktor dalam perjanjian kerja :

---

<sup>10</sup>Eli Suryani, *Aspek-Aspek Kinerja Dalam Islam*, Jurnal Al-Hurriyah, Vol. 15, No. 1, Januari-Juni 2014, 32.

**a. Ketentuan kerja**

Islam menkontruksi sebuah image tersendiri yang bernuansa islami dalam mempekerjakan seorang pekerja, yakni tidak satu pembenaran yang dapat didukung oleh nash untuk mempekerjakan seorang pekerja diluar batas kemampuannya atau melampaui batas kewajaran. Sulitnya dalam memberikan batasan konkrit yang baku dalam member ukuran pantas dan melampaui batas, maka membatasi jam kerja adalah solusi cerdas yang ditawarkan oleh Islam dan mendekati pembatasan tersebut. Artinya disini perusahaan perlu member penjelasan secara konkrit tentang kapan seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya dan sampai kapan seorang pekerja melaksanakan pekerjaan, termasuk hari libur juga perlu dijelaskan.

**b. Bentuk Kerja**

Ketika mempekerjakan seorang pekerja maka pengaturan bentuk pekerjaan harus ada. Tujuannya adalah untuk meminimalisir kesamaran yang dapat memicu konflik pekerja, yakni antara pekerja dengan majikan. Apabila kesamaran ini terjadi maka dapat menimbulkan rusaknya kontrak kerja.<sup>11</sup>

**c. Penjelasan Waktu Kerja**

Setiap bentuk transaksi kerja yang tidak dapat dilaksanakan tanpa menyebutkan waktunya maka waktunya perlu

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, 34

dijelaskan. Selama waktu yang telah disepakati tersebut kedua belah pihak harus memenuhi hak dan kewajibannya masing-masing sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Kesepakatan yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tidak boleh dibatalkan secara sepihak, kecuali apabila waktu telah habis.

#### **d. Penentuan Gaji Atau Upah**

Yang dimaksud dengan upah adalah suatu harga yang dibayarkan atas tenaga yang diberikannya dalam membantu produktifitas. Dalam pemberian gaji atau upah hendaknya diberikan secara jelas, tujuannya untuk menegaskan keaburan dan absurditas, sekaligus meminimalisir perselisihan dan permusuhan. Sebagian besar ahli ekonomi ada yang menetapkan bahwa standar upah diberikan berdasarkan pada tingkat kebutuhan hidup pekerja.<sup>12</sup>

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu presentasi baik dalam bekerja yang dicapai oleh suatu organisasi atau individu.<sup>13</sup> Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam produktivitas suatu perusahaan. Berkembang

---

<sup>12</sup>*Ibid.*

<sup>13</sup>Nekie Jocom, *Peran Smartphone Dalam Menunjang Kinerja Karyawan Bank Prismadana (Studi Pada Karyawan Bank Prismadana Cabang Airmadidi)*, Jurnal Acta Diurna. Vol. I. No. 1. Th 2013, 9

atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada seberapa besar tingkat kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila dalam suatu perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah maka produktivitas perusahaan juga akan menjadi rendah, begitu juga sebaliknya apabila tingkat kinerja karyawan tinggi maka tingkat produktivitas perusahaan akan meningkat.

## **2. Kriteria Pengukuran dan Indikator Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan, penilaian kinerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Menurut Dharma, penilaian kinerja yaitu suatu upaya menciptakan, mengumpulkan, memasukkan perbandingan-perbandingan antara penampilan kerja dengan hasil kerja yang diharapkan. Sedangkan menurut Syarif, penilaian kinerja adalah suatu proses untuk mengukur hasil kerja yang dicapai oleh para pekerja dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana keterampilan telah dicapai.<sup>14</sup>

Dari pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi dengan membandingkan atau mengukur hasil kerja dengan tingkat standar kerja yang ditetapkan. Dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa faktor yang menjadi

---

<sup>14</sup> Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010), 32

pengukuran kinerja, yaitu eektivitas, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, sikap, kerja sama dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Dalam suatu perusahaan, memberikan penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan suatu hal yang perlu dilakukan, tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan. Tinggi rendahnya kualitas karyawan dapat diketahui melalui penilaian tersebut, dari penilaian ini perusahaan juga lebih mudah untuk memberikan penghargaan/prestasi kepada karyawan. Ada beberapa indikator yang menjadi standar pengukuran penilaian kinerja karyawan :<sup>15</sup>

- a. **Kuantitatif (seberapa banyak).** Biasanya indikator kuantitatif ini digunakan dengan cara memberi beberapa tugas pekerjaan kepada karyawan. Pada indikator ini kuantitas yang dimaksudkan adalah jumlah unit, jumlah aktivitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan.
- b. **Kualitatif (seberapa baik).** Selain berapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan, seberapa baik pekerjaan yang dapat diselesaikan juga menjadi indikator penilaian kinerja. Hal ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan, karena tidak sedikit karyawan yang mengabaikan indikator tersebut. Mengemukakan akurasi, presisi, penampilan yang baik, kemanfaatan dan efektifitas menjadi kriteria dalam indikator kualitatif. Pada indikator ini yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja adalah bagaimana kualitas

---

<sup>15</sup>*Ibid*, 26

karyawan dalam menghasilkan suatu pekerjaan/tugas dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

**c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk.**

Artinya pada indikator yang ketiga ini karyawan akan diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Semakin cepat dan tepat waktu maka tentu akan menjadi nilai tambah. Pada indikator ini karyawan diminta untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Contohnya ketika laporan bulanan, seluruh karyawan diminta untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggal diakhir bulan.

**d. Kemandirian.** Yakni suatu tingkat dimana karyawan nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Bagaimana karyawan nantinya mempunyai komitmen dengan pekerjaannya, instansinya, serta tanggung jawabnya.

**e. Cara melakukan pekerjaan.** Sikap personal, kontak personal atau perilaku karyawan juga menjadi suatu hal yang penting dalam penilaian. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana sikap karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, kemudian sikap karyawan kepada pimpinan, serta sikap antara sesama karyawan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Sifat Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di BPRS Metro Madani Kantor Cabang Tulang Bawan Barat, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman Daya Asri Kec. Tumijajar Kab. Tulang Bawang Barat-Lampung.

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan.<sup>1</sup> Artinya dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan terjun ke lapangan atau lokasi guna mengadakan pengamatan terhadap suatu fenomena yang ada.

##### **2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang berusaha mendiskripsikan suatu peristiwa dan kejadian yang terjadi saat sekarang.<sup>2</sup> Dalam penelitian ini tidak mengada-ngada atau memanipulasi akan tetapi penelitian ini memang betul-betul menggambarkan kondisi dengan adanya budaya kerja pada BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat terhadap kinerja karyawan sesuai dengan realnya.

Dalam penelitian ini menggambarkan secara detail, rinci, jelas dan sistematis. Jadi hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pihak Bank.

---

<sup>1</sup> Albi Anito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 11

<sup>2</sup> *Ibid*, 11.

## **B. Sumber Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder, yaitu:

### **1. Sumber Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data diperoleh secara langsung dan dikumpulkan oleh peneliti dari tempat yang menjadi sumber informasi penelitian.<sup>3</sup>Dalam penelitian ini tempat yang menjadi sumber utama memperoleh data adalah BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat (Ari Hadyan Arsyad sebagai Pimpinan/Kepala Cabang, Dewi Lestari sebagai Support Operasional, Mega Karlina Agustin sebagai Teller, Romansyah sebagai Marketing, dan Yudi Sutarni sebagai Security).

### **2. Sumber Data Sekunder**

Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh untuk mendapatkan informasi dilakukan dengan cara mencari sumber-sumber tertulis yang terdapat dalam buku dan literatur yang berkaitan dengan judul penelitian seperti buku atau pustaka yang berkaitan dengan penelitian.<sup>4</sup>Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah berupa buku tentang budaya kerja dan kinerja karyawan, serta profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Dengan adanya sumber data sekunder ini diharapkan mampu menunjang penulis sebagai bahan yang

---

<sup>3</sup>J.R. Raco, *Metode Penelitian.*, 115

<sup>4</sup>SuharsimiArikonto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Renika Cipta, 2002), 12

dibutuhkan untuk memperoleh data dalam penelitian ini, sehingga sumber data primer dapat menjadi lebih lengkap.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam hal ini teknik yang digunakan peneliti dalam penelitian untuk memperoleh data adalah:

#### **1. Wawancara**

Wawancara (interview) adalah suatu proses tanya jawab secara lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara langsung.<sup>5</sup> Dalam proses wawancara ini peneliti melakukan wawancara terhadap pihak BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat (Ari Hadyan Arsyad sebagai Pimpinan/Kepala Cabang, Dewi Lestari sebagai Support Operasional, Mega Karlina Agustin sebagai Teller, Romansyah sebagai Marketing, dan Yudi Sutarni sebagai Security), dimana memang BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat menjadi tempat penelitian. Jenis wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur yaitu jenis wawancara yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tanpa terikat dengan sebuah pedoman wawancara.<sup>6</sup> Artinya dalam melakukan wawancara peneliti memberikan pertanyaan secara terbuka dan mengalir seperti percakapan alami kepada narasumbernya.

---

<sup>5</sup>Moh. Prabundu Tika, *Metodelogi Riset Bisnis*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 63

<sup>6</sup>*Ibid*, 7.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi (kajian pustaka) adalah barang-barang tertulis.<sup>7</sup> Dalam melaksanakan teknik dokumentasi, peneliti menelaah secara tekun dan mencatat data yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas seperti buku-buku, makalah, dokumen, peraturan-peraturan dan sebagainya. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan melalui dokumen dari BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, serta buku dan jurnal untuk dijadikan sebagai landasan teori.

### D. Analisis data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diterapkan. Pada penelitian ini data diperoleh dari wawancara serta dokumentasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat yang kemudian dikelola dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif.

Dengan metode deskriptif kualitatif, data yang diperoleh akan diuraikan serta diberi penjelasan, dan hasil analisa disajikan dalam bentuk laporan. Tujuan peneliti dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu untuk mengemukakan keterangan yang mengacu pada teori dengan permasalahan yang terjadi, kemudian hasil dokumentasi digunakan sebagai penunjang hasil wawancara. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan

---

<sup>7</sup>Juliansyah, *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana, 2011), 23

pola berfikir secara induktif, yaitu dimana ditarik kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat khusus.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif* (Jakarta : Rajawali Perss, 2013), h. 152.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Metro Madani adalah salah satu lembaga yang menggunakan prinsip Syariah Islam dalam kegiatan operasionalnya. Dasar hukum undang-undang No.7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana diubah dengan UU No.10 Tahun 1998 dan terakhir UU No.21 Tahun 2008 tentang perbankan syari'ah PT BPRS Metro Madani beroperasi tanggal 20 September 2005, didirikan berdasarkan akta anggaran dasar notaris Hermanita,SH di Bandar Lampung No.1 tanggal 03 Maret 2005 yang disahkan oleh menteri hukum dan hak asasi manusia (HAM) No C-16872HT )1.01.TH 2005 tanggal 08 September 2005.

Saat ini BPRS Metro Madani memiliki 4 kantor cabang yang pertama yaitu di Unit II Jl. Lintas Timur Unit II Banjar Agung, Tulang Bawang sejak 14 Januari 2008, cabang yang kedua yaitu di Jl. Kalirejo, Lampung Tengah sejak 01 November 2009, yang ketiga terletak di Jl. Jendral Sudirman Daya Asri Kec. Tumijajar Kab. Tulang Bawang Barat sejak tanggal 23 Juli 2012, dan kantor cabang yang keempat terletak di Jl. Senopati No. 99 Jati Mulyo Kec. Jati Agung, Lampung Selatan sejak 2013, serta memiliki kantor Kas di Jl. Ki. Hajar Dewantara 15a Kampus, Kota

Metro sejak 01 Oktober 2011 dan layanan kas di Jl. Soekarno Hatta No. 42 Mulyojati, Kota Metro.<sup>1</sup>

Cabang BPRS Metro Madani Tuang Bawang Barat didirikan untuk memperluas jaringan kantor. Beralamat di Jl. Jendral Sudirman Daya Asri Kec. Tumijajar Kab. Tulang Bawang Barat. Telp : 0724-320001. Fax : 0724-3200015. Dan mulai beroperasi sejak 2012.

Kantor Cabang BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat mempunyai gedung berlantai dua. Dimana pada gedung lantai 1 terdiri dari beberapa ruangan seperti ruangan Customer Servis (CS), Teller, ruang penyimpan uang, ruang tunggu, ruang penyimpanan arsip nasabah, tempat beribadah dan kamar mandi dibagian ruang belakang. Di gedung lantai 2 terdiri dari ruang Marketing, ruang Kepala Cabang, ruang admin/legal dan ruang pencairan pembiayaan.

## **2. Visi dan Misi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

### **Visi**

BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat memiliki visi yaitu mewujudkan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yang berkemajuan, bermanfaat dan membawa kemaslahatan ummat.

### **Misi**

BPRS Metro Madani juga mempunyai suatu misi yaitu menjalankan usaha Perbankan Syariah sesuai syariat Islam yang sehat dan terpercaya,

---

<sup>1</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

memberikan pelayanan terbaik dan professional kepada nasabah, share holder dan karyawan.<sup>2</sup>

### **3. Produk BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

- 1) Tabungan Syariah Metro Madani dengan akad Wadiah (Titipan) yaitu simpanan yang diperuntukkan bagi perorangan maupun Badan Usaha yang dikelola dengan prinsip syariah. Simpanan dengan akada Wadiah (Titipan) yakni titipan yang dapat disetor dan ditarik setiap saat sesuai kebutuhan nasabah. Saldo awal minimal pembukaan sebesar RP. 25.000,- tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan.
- 2) Tabungan Pendidikan merupakan tabungan yang ditunjukan untuk pelajar dalam merencanakan pendidikan dimasa yang akan datang. Saldo pembukaan rekening minimal sebesar Rp. 10.000,- tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan. Simpanan pendidikan menggunakan akad Mudharabah al Muthlaqoh (Bagi Hasil).
- 3) Tabungan Qurban yaitu tabungan yang ditunjukan untuk nasabah yang berniat untuk menjalankan ibadah qurban. BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, melalui kerjasama dengan mitra usaha akan berupaya dalam menyediakan hewan qurban sesuai dengan tuntunan syariah.
- 4) Tabungan Walimah ialah tabungan yang disiapkan bagi nasabah yang memiliki rencana untuk pernikahan atau mengadakan resepsi nikah, milad pernikahan dan lain-lain yang terkait dengan pernikahan.

---

<sup>2</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.



Tabungan dapat dicairkan sesuai jangka waktu yang telah disepakati bersama.

- 5) Tabungan Haji merupakan tabungan yang bertujuan membantu dalam merencanakan niat melaksanakan ibadah haji ke tanah suci secara terencana sesuai dengan kemampuan keuangan dan jangka waktu yang dikehendaki. Saldo awal minimal pembukaan sebesar Rp. 100.000,- tanpa dikenakan biaya administrasi bulanan. Tabungan haji ini dikelola dengan akad Mudharabah al Muthlqoh dengan nisbah bagi hasil yang disepakati.
- 6) Deposito investasi Mudharabah adalah penanaman modal berdasarkan prinsip mudharabah almutlaqoh dengan jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan. Dana akan dikelola secara optimal guna membiayai usaha produktif dan berguna bagi kepentingan ummat. Bagi hasil yang diberikan ialah sesuai dengan nisbah yang disepakati, diperpanjang otomatis dan dapat pula dijadikan agunan pembiayaan.
- 7) Gadai Emas Syariah (Rahn) diperuntukkan bagi masyarakat yang membutuhkan uang tunai dengan proses cepat, mudah, murah dan tanpa bunga. Pinjaman ini didasarkan pada akad qardh yaitu pinjaman tanpa kelebihan apapun. Nasabah cukup menyertakan agunan barang emas baik berupa perhiasan atau barang lain yang terbuat dari emas. proses mudah dan cepat sesuai syariah, asuransi barang jaminan, biaya penitipan yang terjangkau, jangka waktu fleksibel (dapat diperpanjang serta diangsur).

8) Pembiayaan sertifikasi ialah solusi cepat untuk para Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) penerima sertifikasi pendidik. Para Guru yang membutuhkan dana dalam memenuhi kebutuhan keluarga baik dalam membangun rumah, pembelian kendaraan bermotor ataupun barang lain sebagai penunjang kinerja para guru bisa mendapatkan fasilitas pembiayaan ini dengan jaminan sertifikasi pendidik.

Pembiayaan Mikro Madani, yaitu pembiayaan kepada pengusaha, pedagang, peternak, petani, property dan kontraktor terutama mereka pelaku industry mikro usaha baik dalam bentuk modal kerja, investasi maupun konsumtif, dengan besar plafon pembiayaan dari 500rb-25 juta. Pembiayaan ini dikelola secara syariah sehingga lebih menentramkan karena terhindar dari transaksi ribawi dan berlandaskan prinsip keadilan.<sup>3</sup>

#### **4. Struktur Organisasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

##### **a. Kepala Cabang**

###### 1) Fungsi

Fungsi kepala cabang sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan operasional khususnya yang berkaitan dengan administrasi dan pengelolaan kegiatan operasional yang meliputi kegiatan layanan nasabah/customer service, accounting/pelaporan, administrasi tabungan dan deposito, serta support pembiayaan.

---

<sup>3</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

## 2) Tugas-tugas pokok

- a) Melakukan supervise, koordinasi dan arahan mengenai pengelolaan pencatatan transaksi keuangan nasabah secara tertib, teratur, sistematis, dan benar yang dilakukan unit-unit kerja yang berada dibawah supervisinya.
- b) Melakukan supervise, koordinasi dan arahan atas pelaksanaan pembayaran dan penyetoran uang nasabah.
- c) Melakukan supervise, koordinasi dan arahan dalam rangka penyediaan dan pengelolaan uangkas untuk kepentingan operasional sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.
- d) Melakukan supervise, koordinasi dan arahan dalam rangka penyelesaian permohonan nasabah dalam hubungan penjualan produk dan jasa.
- e) Melakukan pengawasan dan penelitian atas semua kegiatan diunit kerjanya agar sesuai dengan ketentuan, melakukan pencegahan timbulnya kesalahan dan pelaksanaan tugas unit kerjanya serta membuat laporan atas hasil pengamatan yang dilakukan bila dianggap perlu.
- f) Bertanggung jawab mengawasi dan mengendalikan biaya yang terjadi dibawah lingkungan kewenangannya
- g) Melaksanakan tugas dan pekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar jabatan yang belum dijabatkan dalam tugas-tugas pokok diatas.

- h) Mengamankan dan bertanggung jawab terhadap keamanan keselamatan aset bank yang menjadi tanggung jawabnya dan mengambil langkah kearah perbaikan terhadap fisik dan non fisik aset bank.<sup>4</sup>

## **b. Funding/ Landing Officer/ Marketing**

### 1) Fungsi

Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan membantu bagian marketing funding dalam rangka penghimpunana dana-dana masyarakat sejak proses pencairan nasabah potensial, sampai dengan pembinaan hubungan nasabah.

### 2) Tugas-tugas Pokok

- a) Memastikan target funding dan pembiayaan tercapai sesuai dengan rencana yaitu meliputi:
  - a) Menyusun target bersama dengan kepala cabang, melakukan funding sesuai dengan rencana yang disepakati dan melakukan evaluasi terhadap aktivitas yang telah dilakukan.
  - b) Pencairan nasabah potensial, solitasi nasabah, proses permohonan, analisa pembiayaan dan mengajukan pembiayaan, mengikuti proses komite, sesuai dengan kegiatan pembinaan dan pengawasan.
  - c) Membuka hubungan dengan baik kepada lembaga luar dalam rangka funding yaitu meliputi penghimpunan informasi dan

---

<sup>4</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

mendata peluang-peluang untuk mengakses dana dari pihak/lembaga yang dapat bekerja sama, mengakses pihak-pihak yang berpotensi dalam membantu penggalangan dana masyarakat, menjadi amanah yang diberikan dan menjaga nama baik perusahaan dalam melakukan yang berkaitan dengan pihak luar.

- d) Terisolasinya produk-produk funding perusahaan dimasyarakat dengan cara melakukan promosi dan sosialisasi atas aktivitas perusahaan, megusulkan produk-produk yang menarik dan yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan dalam rangka mendukung penggalangan dana di masyarakat.
- e) Melakukan perencanaan dan penetapan target pasar sesuai arahan atasnya.
- f) Mengajukan usulan program dan strategi operasionalnya yang berhubungan dengan pengembangan kegiatan pembiayaan, serta kegiatan pemberian fasilitas lain yang mendukung kegiatan perusahaan.
- g) Mengusulkan anggaran tahunan dalam rangka pelaksanaan kegiatan sesuai lingkup bidang tugasnya.
- h) Melaksanakan tugas danpekerjaan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar jabatannya yang belum di jabarkan dalam tugas-tugas pokok diatas.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

### **c. Customer Service**

Tugas pokok customer service:

- 1) Memberikan penjelasan, keterangan dan petunjuk bagi nasabah yang akan sedang mengadakan hubungan dengan perusahaan, mengenai jenis persyaratan dan segala sesuatu tentang produk-produk jasa yang disediakan oleh perusahaan.
- 2) Menerima keluhan nasabah dan membantu memberikan solusi yang dihadapi nasabah dalam berhubungan dengan perusahaan.
- 3) Melaksanakan pencatatan, pengadministrasian, pendokumentasian, setiap kegiatan layanan nasabah meliputi database nasabah, pendaftaran account tabungan/deposito nasabah.
- 4) Melakukan pemantauan terhadap pertumbuhan, perkembangan, dan mutasi serta kondisi semua jenis tabungan, untuk selanjutnya melaporkan kepada manajemen.
- 5) Menindaklanjuti dan melaporkan complain dari nasabah kepada pihak manajemen.
- 6) Melakukan evaluasi dan efektifitas dan optimalisasi kegiatan layanan nasabah.
- 7) Dalam setiap pelaksanaan tugas seksi layanan nasabah agar senantiasa berkordinasi dengan unit-unit kerja terkait didalam kegiatan operasionalnya.
- 8) Berkoordinasi dengan teller menyelesaikan kegiatan operasional nasabah dalam hubungannya dengan transaksi tabungan, deposito dan jasa perusahaan lainnya.

- 9) Melaksanakan pencatatan, pengadministrasian, pengarsipan, dan penyiapan serta penyelesaian dokumen seluruh penerimaan setoran dan pembayaran semua jenis tabungan dan deposito nasabah.
- 10) Melakukan proses pendebatan dan pengkreditan terhadap rekening tabungan dan deposito nasabah atas kewajiban biaya-biaya tabungan deposito atau bagi hasil dan keuntungan lain yang diterima oleh nasabah.
- 11) Melakukan proses konfirmasi kepada nasabah terhadap permohonan penarikan tabungan dan deposito-deposito tertentu dalam jumlah yang besar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 12) Membuat laporan data finansial antara lain tentang mutasi, posisi, dan kondisi tabungan dan meleporkannya kepada kabag operasional secara harian dan bulanan.
- 13) Mengusulkan penyusunan anggaran tabungan dalam rangka pelaksanaan kegiatan sesuai lingkup bidang tugasnya.
- 14) Tugas dan kegiatan lain yang masih berkaitan dengan fungsi dasar jabatannya yang belum dijabarkan dalam tugas-tugas pokok diatas.<sup>6</sup>

#### **d. Legal dan Admin Pembiayaan**

Tugas-tugas pokok:

- 1) Memberikan layanan konsultasi dan bimbingan hukum dan menyangkut serta melayani permintaan dari/kepada unit organisasi

---

<sup>6</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

lainnya tentang pola kebijaksanaan, praktik, kebiasaan dan masalah hukum yang terkait dengan masalah pembiayaan.

- 2) Menetapkan dan memelihara standar hukum, dokumentasi, dan prosedur untuk semua jenis pembiayaan/fasilitas yang diberikan perusahaan.
- 3) Menetapkan sistem dokumentasi hukum yang tepat untuk setiap jenis pinjaman dan menetapkan persyaratan standar tentang bentuk/isi dokumentasi tersebut.
- 4) Mengusulkan kebijakan hukum dibidang dokumentasi, prosedur, wewenang prakara hukum, pembiayaan bermasalah pada kabag pembiayaan.
- 5) Memeriksa ulang dokumen /persyaratan/prosedur hukum secara teratur dan mengadakan perubahan/perbaikan yang dipandang perlu berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut.
- 6) Tindakan penyimpanan terhadap syarat dokumentasi dan prosedur standar yang sudah ditentukan.
- 7) Memantau dan menghimpun semua data hukum tentang arah dibidang pembiayaan.
- 8) Menghimpun naskah hukum pembiayaan konsep peraturan perusahaan dan dokumen hukum lainnya.
- 9) Melakukan penelitian terhadap dokumen hukum pembiayaan yang berhubungan dengan usaha perusahaan.



10) Mengadakan hubungan kerjasama dengan notaris.<sup>7</sup>

**e. Security**

1. Mengawasi seluruh wilayah Bank mulai dari lokasi Bank sampai dengan pintu masuk dan ruangan dalam bank.
2. Membuka pintu, menyambut dan memberi salam dengan ramah setiap nasabah yang akan masuk kedalam Bank.
3. Memeriksa bawaan nasabah jika mencurigakan atau sikap dan tanduk nasabah mencurigakan.
4. Menanyakan keperluan nasabah dan mengatur antrian kepada nasabah sesuai dengan keperluan nasabah.
5. Memeriksa petunjuk dan arahan dengan baik jika ada nasabah yang memerlukan pertanyaan dan informasi
6. Memerhatikan seluruh kegiatan didalam dan diluar bank, segera sigap bertindak jika ada sesuatu yang mencurigakan.

**f. Office Boy/Boy**

1. Kebersihan Ruang Kantor
  - a) Kebersihan lantai: disapu dan dipel setiap hari
  - b) Meja dan peralatan dilap dan rapikan
  - c) Kursi-kursi disusun dan dirapikan dimeja masing-masing bagian.
  - d) Pintu kaca dibersihkan dan dilap pagi dan siang hari
  - e) Kaca jendela dan tirai dibersihkan dan dilap.
  - f) Langit-langit/sawang dipantau dibersihkan berkala.

---

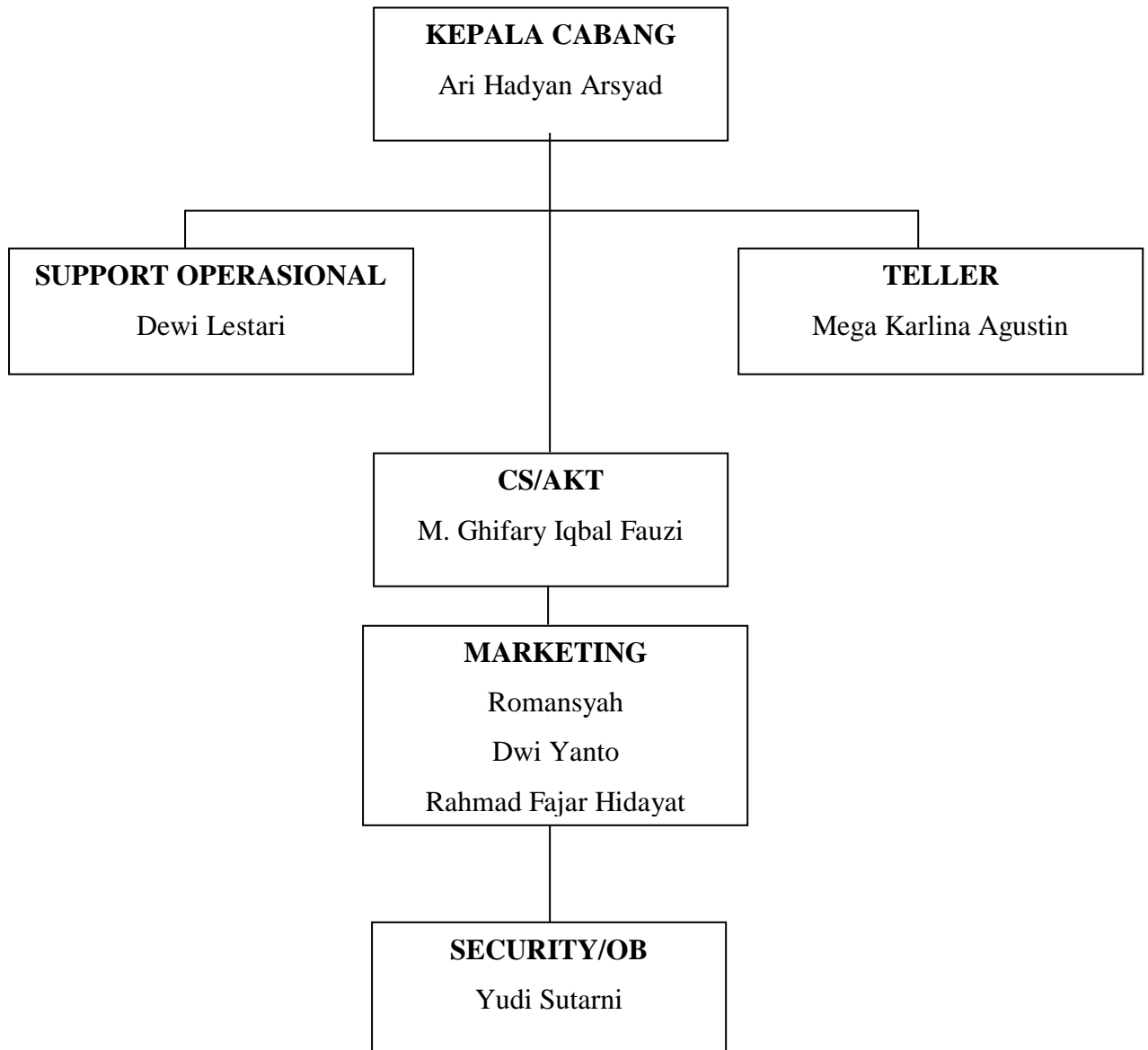
<sup>7</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

- g) Kebersihan halaman kantor.
  - h) Kebersihan Banking Hall pada saat hujan.
  - i) Kebersihan kamar mandi.
  - j) Kebersihan dapur dan gedung.
2. Tugas-tugas lain
- a) Menggantikan Tugas Security pada saat-saat tertentu.
  - b) Membantu bagian operasional (transfer/setor ke bank, beli materai dll.).
  - c) Siap untuk tugas lembur diluar jam kerja.
- Melaksanakan tugas dan pekerjaan dari direksi dan membantu karyawan lain jika dibutuhkan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

Gambar 1.1  
Struktur Organisasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.<sup>9</sup>



---

<sup>9</sup>Profil BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat.

## **B. Budaya Kerja Slogan IKHLAS Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

Untuk mengetahui bagaimana budaya kerja slogan IKHLAS yang ada di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan yang ada di BPRS Metro Madani KCTulang Bawang Barat yaitu Pimpinan Kepala Cabang, Kepala Operasional, Marketing, Teller, Seccuriti/Officeboy.

Bapak Ari Hadyan Arsyad selaku pimpinan Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat mengatakan Slogan IKHLAS itu sendiri pertama kali dicetuskan oleh Dewan Komisaris pada saat melaksanakan In House Training dan Gathering di Kalianda Resort tahun 2013 dan tahun 2020 mulai diterapkan di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Kemudian yang menjadi latar belakang tercetusnya slogan tersebut adalah untuk memotivasi para karyawan BPRS Metro Madani untuk memiliki sikap, kepribadian dan karakter yang baik didalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar. Adanya budaya slogan tersebut juga menjadi suatu nilai yang harus tertanam dalam setiap karyawan, pada intinya roh dan jasadnya ikhlas itu sendiri akan menjadi dasar dan pondasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga setiap karyawan memiliki pakem atau landasan dalam bekerja.

Kemudian, kinerja karyawan dengan sesudah adanya Slogan IKHLAS menjadikan kepribadian atau karakter personal menjadi lebih baik dimana yang awalnya belum bisa Humanis, loyalitas kurang, maka

dengan adanya slogan IKHLAS itu maka kita berusaha untuk menjadikan diri kita seperti slogan yang ada. Bentuk loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan ada berbagai macam seperti apabila diberi tugas tambahan seperti lembur, mereka selalu bersedia, ada beberapa karyawan juga yang sudah cukup lama menjalin kontrak dengan perusahaan. Beberapa karyawan menggunakan produk yang ada di BPRS Metro Madani, seperti Romansyah yang melakukan pembiayaan untuk pembelian sebuah sepeda motor dan Dewi Lestari yang menabung di BPRS Metro Madani dengan akad Wadi'ah.

Dalam pencapaian target khususnya bagi marketing biasanya mereka dapat mencapai target sesuai yang diberikan kantor (Rp 300.000.000 per 3 bulan atau Triwulan), akan tetapi terkadang mereka juga tidak mencapai target. Apabila karyawan mampu mencapai target yang diberikan maka akan diberi bonus, akan tetapi apabila karyawan tidak mampu mencapai target yang diberikan maka akan diberi teguran oleh Bapak Kamino selaku Dewan Direksi BPRS Metro Madani. Ketika diberikan tugas karyawan akan dengan semaksimal mungkin dan berusaha untuk menjalankan sesuai dengan perintah yang diberikan. Demi meningkatkan produktifitas Karyawan, pihak BPRS Metro Madani melakukan beberapa upaya, seperti memberikan pelatihan dan seminar. Tepat pada 22 Januari Bank Syariah Metro Madani mengadakan In House Training, di Hotel Grand Venetian dengan tema "Pengembangan Potensi

SDM”, pelatihan tersebut diikuti oleh seluruh karyawan yang ada di BPRS Metro Madani dan seluruh kantor cabangnya.

Gambar 1. 2

Total dana Tabungan Deposito Mudhorobah pada BPRS Metro Madani  
Tulang Bawang Barat per April 2018-2020

Tahun	Total Dana
2018	Rp.297.200.000
2019	Rp.449.000.000
2020	Rp.625.0000

Dari tabel diatas yang merupakan salah satu produk BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat dapat dilihat bahwa ada peningkatan kinerja karyawan dengan sebelum dan sesudah adanya budaya kerja slogan IKHLAS. Dimana sebelum muncul adanya budaya kerja slogan IKHLAS ditahun 2018 dan 2019 total dana mencapai Rp.297.200.000 dan Rp.449.000.000, setelah muncul adanya slogan IKHLAS meningkat menjadi Rp.625.0000. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dengan adanya Slogan tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Bapak Ari Hadyan Arsyad juga mengatakan bahwa berkaitan dengan integritas, ketika masuk dalam sebuah perusahaan kita sebagai karyawan harus menanamkan sikap individu yang baik dalam diri sendiri. Dalam hal ini karyawan diwajibkan untuk selalu mentaati peraturan yang

ada diperusahaan, seperti datang dan pulang sesuai jam kerja dan menggunakan pakaian sesuai dengan aturan kantor. Apabila karyawan datang dan pulang tidak sesuai jam kantor dengan tidak ada alasan yang pasti maka karyawan akan diberikan sanksi berupa potongan gaji. Kemudian beliau juga menambahkan adanya slogan ini menjadi penyempurna dalam *Service Excellent* kepada nasabah. Artinya karyawan akan memberikan kesan yang baik melalui cara dari individu masing-masing, yang selalu diingat orang lain terhadap diri kita. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting, bagus atau tidaknya citra perusahaan dalam pandangan nasabah sebagian besar terletak pada bagaimana karyawan mampu memberikan pelayanan terhadap nasabah. Cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana mereka melakukan kerja sama, seperti ketika ada nasabah yang melakukan pembiayaan atau pencairan dana, karyawan saling bekerja sama untuk melaksanakan proses tersebut. Dimana dimulai dari marketing yang mendapat nasabah, kemudia dari support operasional mencari informasi data terkait nasabah tersebut layak atau tidak jika melakukan pembiayaan, setelah itu proses akad yang dilakukan oleh Legal, setelah prosedur tersebut dinyatakan telah lulus maka selanjutnya pencairan yang dilakukan oleh Teller.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Bapak Ari Hadyan Arsyad, Pimpinan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, *Wawancara*, Tulang Bawang Barat, 16 September 2022.

Ibu Dewi Lestari selaku Support Operasional mengatakan adanya Slogan yang dimunculkan oleh BPRS Metro Madani itu sangat bagus sekali, ketika seorang karyawan itu mampu menerapkan dan menjadikan sebagai kebiasaan maka setiap karyawan dapat memiliki attitude yang baik. Beliau juga merasakan adanya perubahandengan adanya slogan ini karena slogan tersebut menjadi suatu identitas perusahaan yang memang harus ditanamkan dalam diri kita sehingga dalam melaksanakan pekerjaan/tugasnya benar-benar secara ikhlas. Ketika melakukan aktivitas kerja dan tugasnya sebagai seorang support operasional, beliau selalu datang dan pulang sesuai jam kerja yakni pukul 07:30-16:30. Ibu Dewi mengatakan sebagai karyawan kita harus mudah untuk memahami intruksi, karena ketika menjadi seorang karyawan itu harus mampu cepat dan tanggap dalam melaksanakan pekerjaan, tak hanya itu menjadi seorang karyawan juga harus mampu memahami jobs desk (bagaimana kita mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab jika tidak mampu memahami jobs desk). Ibu dewi juga menambahkan ketika diberi tugas tambahan seperti lembur kami siap, karena ketika kita memutuskan untuk menjadi karyawan atau bekerja diperusahaan kita harus siap dengan tugas apapun, kita juga akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah, kita akan secara sabar dan berusaha memberikan penjelasan yang mudah dipahami oleh Nasabah.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Ibu Dewi Lestari, Support Operasional BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, *Wawancara*, Tulang Bawang Barat, 16 September 2022



Dengan adanya slogan IKHLAS bertujuan untuk menumbuhkan semangat Integritas, kompetensi, humanis, loyalitas, amanah dan servis dalam diri setiap karyawan, pernyataan tersebut merupakan pendapat dari Mega Karlina Agustin selaku Teller di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Dalam aktivitas kerja sehari-hari beliau juga selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin, datang dan pulang tepat waktu, namun hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan jika beliau juga pernah datang terlambat. Hal tersebut dikarenakan ada suatu hal penting diluar kendali atau kondisi alam seperti hujan, gangguan kendaraan. Sebagai bentuk pengembangan diri diperusahaan, semakismal mungkin saya akan senantiasa untuk memahami intruksi yang diberikan oleh pimpinan. Begitu juga dengan *jobs desk*, Mega Karlina sudah memahami tugas dari pekerjaannya menjadi seorang Teller. Sebagai bentuk loyalitas dan amanah terhadap perusahaan, beliau juga sanggup apabila diberi tugas tambahan, baik itu lembur ataupun tugas yang lain.<sup>3</sup>

Menurut Romanysah selaku marketing mengatakan adanya budaya slogan IKHLAS ini tentu menjadi hal cukup bagus, karena ini menjadi identitas tersendiri bagi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat. Tentu ada perubahan yang dirasakan, adanya slogan IKHLAS ini memberikan warna baru bagi perusahaan dan diri sendiri, karena identitas tersebut harus kita jaga dan laksanakan dengan baik. Ketika melakukan aktivitas kerja beliau juga selalu mengutamakan integritas yang cukup baik

---

<sup>3</sup>Mega Karlina, Teller BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, *Wawancara*, Tulang Bawang Barat, 16 September 2022.

seperti datang dan pulang tepat waktu dan selalu tanggung jawab atas pekerjaannya. Bahkan ketika mendapat intruksi dari pimpinan selalu siap dan mudah untuk memahami, itu karena para karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan pimpinan, dengan sesama karyawan juga selalu menjaga hubungan yang baik, selalu menghargai satu sama lain. Oleh karena itu para karyawan akan mudah untuk memahami ketika mendapat intruksi. Berkaitan dengan *jobs desk*, sebagai karyawan yang sudah cukup lama tentu sangat paham, terlebih lagi sebagian besar kunci dari berkembangnya perusahaan bergantung pada marketing. Tugas marketing adalah mencari nasabah, berkaitan dengan target yang diberikan perusahaan saya tentu akan sanggup, karena saya akan melakukan usaha semaksimal mungkin. Selain itu beliau juga mengatakan sanggup ketika diberi tugas tambahan seperti kerja lembur, hal tersebut dilakukan sebagai bentuk loyalitas yang diberikan kepada perusahaan.<sup>4</sup>

Adanya slogan IKHLAS ini tentu menjadi suatu hal yang baik bagi perusahaan dan karyawan khususnya, karena slogan ini menjadi identitas, menurut Bapak Yudi Sutarni selaku Security. Beliau menambahkan karena saya yang memegang kunci kantor jadi otomatis saya akan datang lebih awal dan pulang sesudah karyawan lain tidak melakukan aktivitas kegiatan dikantor. Sebagai security kantor beliau akan melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin, yakni dengan cara selalu siap siaga di depan pintu masuk ketika jam kerja, selalu membawa perlengkapan lengkap

---

<sup>4</sup>Romansyah, Marketing BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, *Wawancara*, Tulang Bawang Barat, 16 September 2022.

sebagai antisipasi, menjaga keamanan nasabah baik ketika melakukan transaksi atau tidak, selalu kontrol disetiap waktu baik itu malam hari atau di hari-hari libur.<sup>5</sup>

### **C. Analisis Budaya Kerja Slogan IKHLAS Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik suatu kesimpulan yakni sejauh ini karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat sudah menerapkan slogan IKHLAS dalam melakukan aktivitas kerjanya. Budaya kerja slogan IKHLAS ini mempunyai makna, yaitu Integritas (memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran), Kompetensi (Memiliki kemampuan atau kecakapan dalam melaksanakan pekerjaan), Humanis (selalu mendambakan dan memperjuangkan terwujudnya pergaulan hidup yang lebih baik berdasarkan asas perikemanusiaan demi kepentingan sesama umat manusia, Loyalitas (memiliki kepatuhan serta kesetiaan terhadap perusahaan), Amanah (jujur, bias dipercaya, dan bertanggung jawab), Servis (memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumen atau nasabah).

Sebagai instansi yang berpedoman pada prinsip syariah, budaya kerja yang diwujudkan oleh BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat ini sudah berlandaskan pada budaya kerja Islam. Budaya kerja yang ada dalam Islam ada 4 yaitu Shiddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah.

---

<sup>5</sup>Yudi Sutarni, Security BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, *Wawancara*, Tulang Bawang Barat, 16 September 2022.

Shiddiq mempunyai arti kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran islam (sifat Integritas). Istiqomah artinya konsisten yang dapat dilakukan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang optimal (sifat Kompetensi dan Loyalitas). Fathanah adalah mengerti, memahami dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban, serta menumbuhkan kreativitas dan meningkatkan kemampuan (sifat Kompetensi dan Loyalitas). Amanah mempunyai arti tanggung jawab, kejujuran, keterbukaan, pelayanan yang optimal dan ihsan (berbuat yang baik) dalam segala hal (sifat Humanis, Amanah dan Servis).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menganalisis bahwa adanya sloga IKHLAS yang diterapkan oleh BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat ini sangat baik. Hal ini dikarenakan karena pimpinan dan karyawan merasakan adanya perubahan dimana slogan IKHLAS tersebut menjadi identitas bagi diri sendiri dan perusahaan, adanya slogan IKHLAS juga menjadikan karakter personal/kepribadian karyawan menjadi lebih baik lagi.

Dari indikator budaya kerja sendiri, pertama disiplin, berdasarkan hasil wawancara adanya slogan ini menjadikan karyawan semakin meningkatkan kedisiplinan. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, selalu bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya masing-masing, serta mentaati aturan yang ada seperti

menggunakan seragam yang sudah ditentukan, jika mendapat intruksi dari pimpinan selalu dilaksanakan, selalu siap apabila diberi tugas tambahan seperti lembur.

Kedua keterbukaan, yakni suatu sikap dimana karyawan diminta untuk selalu menerima segala bentuk masukan yang baik. Karyawan BPRS Metro Madani memiliki rasa keterbukaan yang baik, dimana para karyawan selalu menerima dan memahami intruksi yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan. Selain itu para karyawan juga terkadang saling memberi masukan kepada satu sama lain, terlebih lagi ada beberapa karyawan yang memang sudah cukup lama bekerja di BPRS Metro Madani.

Ketiga saling menghargai, sikap saling hormat-menghormati antara satu sama lain menjadi hal yang selalu dilakukan oleh setiap karyawan, baik itu antar sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan, maupun karyawan dengan nasabah. Hal tersebut dilakukan karna memang sebagai manusia harus memiliki rasa saling menghargai antara sesama. Sikap saling menghargai juga dilakukan agar hubungan yang baik selalu terjaga.

Keempat kerja sama, meskipun karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing atas pekerjaannya, tetapi mereka juga tak segan untuk saling bekerjasama, terlebih lagi demi kemajuan perusahaan. Adanya slogan ini membuat para karyawan menjadi semakin lebih bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat dilihat ketika ada nasabah yang melakukan pembiayaan atau pencairan dana, karyawan

saling bekerja sama untuk melaksanakan proses tersebut. Dimana dimulai dari marketing yang mendapat nasabah, kemudian dari support operasional mencari informasi data terkait nasabah tersebut layak atau tidak jika melakukan pembiayaan, setelah itu proses akad yang dilakukan oleh Legal, setelah prosedur tersebut dinyatakan telah lulus maka selanjutnya pencairan yang dilakukan oleh Teller.

Kemudian pada indikator penilaian kinerja karyawan, dalam segi kuantitatif, sejauh ini para karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan yang selalu siap dan mampu ketika mendapat intruksi dari pimpinan. Selain itu karyawan juga selalu sanggup ketika diberi tugas tambahan seperti lembur. Adanya peningkatan dari produk Mudhobrah yakni ditahun 2018 dan 2019 sebelum adanya slogan IKHLAS total dana mencapai Rp.297.200.000 dan Rp.449.000.000, setelah muncul adanya slogan IKHLAS meningkat menjadi Rp.625.0000.

Dari segi kualitatif, karyawan selalu mengutamakan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, mereka selalu datang dan pulang sesuai jam kantor. Mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas dan bagian masing-masing. Seperti marketing yang sering mencapai target, security yang selalu memberikan rasa aman (baik kepada karyawan, kantor, maupun nasabah), support operasional yang selalu sabar dalam menjelaskan kepada nasabah.

Kemudian dari segi ketepatan waktu pelaksanaan tugas, dalam indikator ini karyawan mampu menyelesaikan tugas atau waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Contoh ketika diminta untuk membuat laporan bulanan dan tahunan, karyawan selalu menambah jam kerja seperti lembur untuk menyelesaikan di hari atau tanggal akhir bulan.

Dari segi Kemandirian, setelah karyawan dinyatakan lulus dari seleksi perekrutan dan dinyatakan telah diterima dikantor atau perusahaan, setiap karyawan akan diberikan pelatihan sesuai dengan job masing-masing sebelum nantinya akan melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara, para karyawan mampu memahami jobs desk masing-masing. Artinya setiap karyawan memiliki kemandirian dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Terakhir adalah cara melakukan pekerjaan, dalam menjalankan tugas atau melaksanakan kinerjanya, karyawan selalu memberikan pelayanan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing, hal ini bisa dilihat dari bagaimana pimpinan mengatakan bahwa slogan ini sebagai penyempurna service excellent, yakni memberikan kesan yang baik. Hal ini memang selalu diterapkan oleh para karyawan, seperti ketika ada nasabah yang belum faham maka mereka akan selalu menjelaskan dengan cara sabar, serta memberikan pemahaman dengan cara mereka sendiri. Selain itu karyawan juga saling bekerja sama demi tercapainya tujuan perusahaan, contohnya ketika ada nasabah yang melakukan pembiayaan atau pencairan dana, karyawan saling bekerja

sama untuk melaksanakan proses tersebut. Dimana dimulai dari marketing yang mendapat nasabah, kemudia dari support operasional mencari informasi data terkait nasabah tersebut layak atau tidak jika melakukan pembiayaan, setelah itu proses akad yang dilakukan oleh Legal, setelah prosedur tersebut dinyatakan telah lulus maka selanjutnya pencairan yang dilakukan oleh Teller.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diperoleh peneliti dari BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, maka dapat disimpulkan bahwa adanya adanya slogan IKHLAS ini kinerja karyawan menjadi semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari kuantitasnya semakin meningkat, kualitas semakin baik, dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu, karyawan semakin mandiri, serta selalu memberikan pelayanan yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Ada perubahan yang dirasakan oleh setiap karyawan dimana adanya slogan IKHLAS ini menjadi identitas yang harus diterapkan oleh setiap karyawan. Tujuan dengan adanya slogan tersebut adalah untuk memotivasi karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat serta menumbuhkembangkan sikap atau kepribadian dan karakter yang lebih baik lagi.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang diberikan peneliti kepada BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat adalah pertahankan budaya kerja yang baik ini, karena budaya kerja yang baik dapat memberikan nilai tersendiri, baik itu dalam lingkungan kerja ataupun masyarakat. Karena citra baik yang terlihat oleh

masyarakat akan memberikan tingkat kepercayaan yang kemudian nantinya mereka akan tertarik dengan produk yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldino, W. "Analisis Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Bintang Andalas", *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaira*. Vol 4, No. 1. 2020.
- Anito, Albi., & Setiawan, Johan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV Jejak, 2018.
- Anshori, Abdul Ghofur. *Perbankan Syariah Di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2018.
- Arianto, Arif., Zauhar, Soesilo., Hanafi, Imam. "Faktor-faktor yang Mmempengaruhi Implementasi Program Pngenmbangan Budaya Kerja Di Sekertariat Daerah Kabupaten Pati." *Jurnal Reformasi*. Vol. 5, No 1. 2015.
- Arikonto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta, 2002.
- Busro, Muhammad. *Teori-tori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Hasil Observasi BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, pada Tanggal 10 Februari 2020.
- Ismail. *Perbankan Syariah*. Jakarta: KENCANA, 2011.
- Jeffi, Gustriadi "Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Kineja Karyawan Bank BPR Rokan Hulu Di Kabupaten Rokan Hulu." *Jurnal Jom Fekon*, Vol. 1 No. 2. 2014.
- Jocom, Nekie. "Peran Smartphone Dalam Menunjang Kinerja Karywan Bank Prismadana (Studi Pada Karyawan Bank Prismadana Cabang Airmadidi)." *Jurnal Acta Diurna*. Vol. I. No. 1. 2013.
- Juliansyah. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Mende, A, N. "Pentingnya Budaya Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." Jurusan Administrasi Bisnis, Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado. 2015.

- Muhamad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Perss, 2013.
- Mukhsin, Moh. “Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan”. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*. Vol. 1. No. 2. November 2017.
- Putri, F,A. 2015. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Oranisasi Dan Komitmen Oranisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office).” Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rahadi, Dedi Rianto. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 2010.
- Ramadani, H. “Penerapam Budaya Kerja Perseroan Terbatas Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Kota Makasar.” Departemen Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar. 2017.
- Prasetya, Triguno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2001.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UB Pers, 2016.
- Sari, Aulia Elviana dan Anitra, Vera. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. *Jurnal Borneo Student Research*, Vol 2, No 1, 2020.
- Sjahdeini, Sutan Remy. *Perbankan Syaiah*. Jakarta: KENCANA, 2014.
- Sofyan, Abdul Jabbar & Sunarti. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang”. *Jurnal Moderat*. Vol. 5, No. 1, Februari 2019.
- Sofian, Edi., & Julkarnian. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan.” *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. Vol. 4 No. 2 November 2019.
- Srisinto. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Oranisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik”. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 20 No. 01. 01 April 2018.

Supriyadi, Gering., & Triguno. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2003.

Suryani, E, “Aspek-Aspek Kinerja Dalam Islam”*Jurnal Al-Hurriyah*, Vol. 15, No. 1, Januari-Juni 2014

Tika, Moh Prabundu. *Metodelogi Riset Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Widya Kusumawati, R. “Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember” *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Jember*, Desember 2015.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers, 2013.

Wawancara dengan Bapak Ikhwannudin Selaku Pimpinan Kepala Cabang BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat, pada Tanggal 4 September 2021.

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



**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 : B-2840/In.28.1/J/TL.00/09/2021  
Lampiran : -  
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,  
Suci Hayati (Pembimbing 1)  
Sukma Sari Dewi Chan (Pembimbing 2)  
di-

Tempat  
*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **REZKY ARVIADI**  
NPM : 1704100170  
Semester : 9 (Sembilan)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah  
Judul : ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
  - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 21 September 2021  
Ketua Jurusan  
Perbankan Syariah

  
**Dliyaul Haq, M.E.I.**  
NIP 19810121 201503 1 002



Tulang Bawang Barat , 04 Maret 2021 M  
*20 Rajab 1442 H*

Nomor : 032/06/BPRSMM-TBB/III/2021  
Lampiran : -  
Prihal : **Persetujuan Izin Prasurvey**

Kepada Yth  
Bapak/Ibu Sdr :  
**REZKY ARVIADI**  
Di

Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Puji dan Syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Alloh SWT, karena nikmatNyalah kita masih diberikan kekuatan dan kesehatan. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan umatnya amiin.

Sehubungan dengan permohonan Izin Prasurvey saudara tertanggal 09 Februari 2021, maka dengan ini saya memberikan izin kepada saudara untuk bisa melakukan PRASURVEY guna mengumpulkan data data yang diperlukan dalam rangka penyelesaian Tugas Ahir Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian persetujuan Izin Prasurvey ini, semoga dapat dipergunakan sebaik baiknya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

**PT BPRS METRO MADANI  
KANTOR CABANG TBB**

**Ikhwanuddin**

**Kepala Cabang**





KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
			<p>Landasan Teori</p> <ul style="list-style-type: none"><li>~ Tambahkan teori tentang Kemerjaan</li><li>~ fondasi dan Refraksi di Tambah</li><li>~ Identifikasi Masalah dan batasan Masalah di tiadakan</li><li>~ Manfaat Penelitian<ul style="list-style-type: none"><li>* Manfaat Praktis</li><li>* Manfaat teoritis</li></ul></li><li>~ Pada penelitian idewan dibagi Persamaan &amp; Perbedaan Penelitian</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L, M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
			<ul style="list-style-type: none"><li>- landasan teori tambahkan teori tentang "Indikator penilaian Kinerja"</li><li>- Perbaiki penulisan sesuai arahan</li><li>- lengkapi komponen semua proposal a. Cover b. Daftar isi Daftar pustaka</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.I., M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email [stainjura@stainmetro.ac.id](mailto:stainjura@stainmetro.ac.id) Website [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa, 6-04-2021		proposai acc ditanyutkan ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L, M. Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.		✓	<p>- Dalam Latar Belakang Masalah seharusnya ada gambaran umum &amp; gambaran lapangan. Gambaran umum → bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Budaya Kerja &amp; Semangat Kerja ataupun sebaliknya tergantung dari mana alur berpikir saudara. jika di perbandingkan maka uraian bahwa kinerja karyawan bisa di bandingkan dengan budaya kerja &amp; semangat kerja. (bisa seperti apa) Artinya saudara harus menjelaskan bagaimana pentingnya budaya kerja &amp; semangat kerja dalam standar perbandingan syariaat terkait dengan kinerja karyawan. Uraian seperti apa itu kinerja karyawan, budaya kerja &amp; semangat.</p> <p>- LBM itu satu kesatuan yang utuh jangan terpisahkan antar satu paragraf dengan paragraf selanjutnya. Misal; lihat halaman 1 paragraf 1 &amp; 2.</p>	

Dosen Pembimbing I,

**Suci Hayati, M.S.I**

**NIP. 197703092003122003**

Mahasiswa Ybs,

**Rezky Arviadi**  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
2.	Jum'at/9-8-2021		<ul style="list-style-type: none"><li>- Saodra sebagai penulis atau peneliti? Harus konsisten.</li><li>- Rumusan Masalah beri sebagai prolog.</li><li>- Manfaat penelitian, dahulukan manfaat teoritis lalu manfaat praktis</li><li>- Catatan Foot Note untuk kutipan yang saodra ambil di penelitian Peleuan.</li><li>- Penulisan Foot Note untuk setiap awal bab dimulai dari angka 1</li><li>- Setelah mengutip bubuhi sumber referensi 2 Foot Note.</li><li>- Setiap kali setelah mengutip beri Narasi / Narsisna.</li><li>- (bab II)</li><li>- Point C vs Kinerja Karyawan tambahan sub bab Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.</li></ul>	SR

Dosen Pembimbing I,

Mahasiswa Ybs,

  
Suci Hayati M.S.I

NIP. 197703092003122003



Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 8/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
3.	Jum'at/13-8-2021	✓	<p>- Bab III . A. Jenis &amp; Sifat Penelitian.</p> <p>1. jenis penelitian Piere Research bhn deskriptif kualitatif</p> <p>- Sumber data sekunder perbri</p> <p>- Dokumentasi, dengan teknik ini data bisa dikumpulkan melalui apa?</p> <p>- Coba dipertimbangkan Analisis data yang anda buat.</p> <p>Ace Proposal Untuk Diseminasi</p>	

Dosen Pembimbing I,

Suci Hayati M.S.I

NIP. 197703092003122003

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi

NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 9/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
			<ol style="list-style-type: none"><li>1. Judul penelitian diperbaiki sesuai dengan judul sesudah Seminar</li><li>2. Tujuan penelitian diperbaiki</li><li>3. Teori semangat keagamaan Buat apa ??</li><li>4. Daftar isi diperbaiki</li><li>5. Manfaat praktis diperbaiki</li><li>6. Font footnote diperbaiki</li><li>7. Daftar pustaka diperbaiki</li><li>8. Judul di hal 5 diperbaiki</li></ol>	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Sulma Sari Dewi Chan, S. Th.L.,M.Ud

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 10/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat / 12 Juni 2022		<ul style="list-style-type: none"><li>- Pendalaman BAB 1, 11, 111</li><li>- Perbaiki Yang di tandai</li><li>- Lanjutkan outline dan APD</li></ul>	
	Jumat / 24 Juni 2022		<ul style="list-style-type: none"><li>- Untuk membuat APD pedoman teori yg ada dan sumber data primer yang dikemukakan di sumber data primer ada pimpinan tapi di APD belum ada</li><li>- Slogan IKLAS itu di kembangkan perbanyaknya dari segi integritas kompetensi dll</li><li>- Kemungkinan gunakan indikator kinerja karyawan juga</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L., M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170





**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO**

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

**FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI**


Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 10/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Jumat / 17 Juli 2022		<p>- IKHLAS (Cari indikator ikhlas itu sendiri kemudiaran baru dirumuskan)</p> <p>cth:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① Apa yang melatarbelakangi munculnya slogan IKHLAS</li> <li>② seberapa besar efek / dampak sebelum dan sesudah slogan ikhlas ada.</li> <li>③ Integritas (wibawa, jujur) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah karyawan dtg tepat waktu</li> <li>- Apakah target kerja tercapai</li> </ul> </li> <li>④ Kompetensi <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah karyawan mudah memahami instruksi</li> <li>- memahami job desk</li> </ul> </li> <li>⑤ Humanis <ul style="list-style-type: none"> <li>- bagaimana hub dg pimpinan</li> <li>- " - " sesama karyawan</li> <li>- " - " nasabah</li> </ul> </li> <li>⑥ loyalitas <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apakah sanggup kerja lembur</li> <li>- gampang dihub dll</li> </ul> </li> </ol>	  <p>Setelah itu dikaitkan dg indikator for penilai kinerja.</p>

Dosen Pembimbing II,

  
Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L.M.Ud

Mahasiswa Ybs,

  
Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170

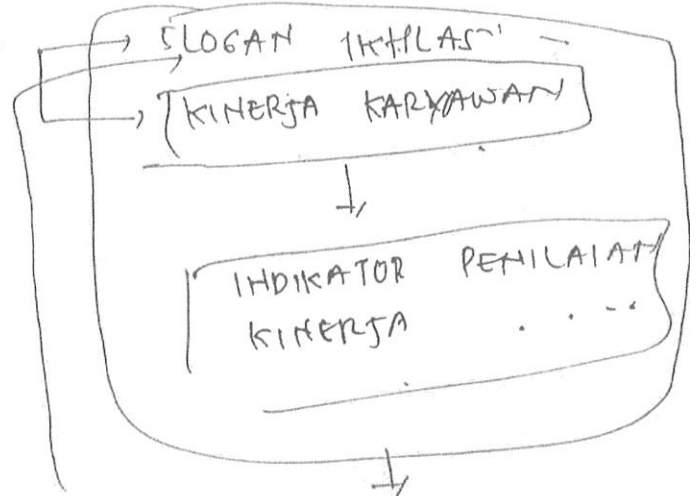
APD

SUMBER DATA PRIMER

PIMPINAN

KARYAWAN

TEORI YANG ADA  
DI PROPOSAL



1) Interview kepada Pimpinan → Tugasnya apa? ?

- Latar belakang SLOGAN IKHLAS
- Bagaimana integritas karyawan selama bekerja.
- Bagaimana kemampuan karyawan menghadapi persoalan masalah
- Bagaimana kemampuan karyawan merekrut masalah
- Bagaimana hal karyawan di puncak, selama bekerja dan masalah
- Apakah karyawan menyelesaikan kerja sesuai target, datang/pulang sesuai per...
- Apakah karyawan melakukan per...
- 
- Apakah ada perubahan kinerja karyawan sebelum & sesudah SLOGAN IKHLAS
- Apakah ada evaluasi sbd kinerja karyawan.

- ② Interview of Karyawan - (Seller, Marketing, AO, Satpam, Legal)
- Bagaimana pendapat saudara ttg SLOGAN IKHLAS
  - Apakah ada perubahan sebelum dan sesudah.
  - Apakah saudara bisa memenuhi target marketing.
  - Aman



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 10/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
			<p>1. Pertanyaan u/ pimpinan dan karyawan dipisah</p> <p>2. Usahakan sesuai pertanyaan dengan teori yg ada.</p> <p>① SLOGAN IKHLAS</p> <p>② indikator penilaian kinerja.</p>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L, M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 10/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	08/08/2022		- Perbaiki penulisan outline (spasi yang berlebihan)  - Perbaiki outline program BAB IV hasil penelitian	
	14/08/2022		APD & Outline Acc & lanjutkan ke pembimbing I	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.I., M.Ud

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47206  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : XI/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	Selasa / 27/9/22		<ul style="list-style-type: none"><li>- Surat risetnya mana ?</li><li>- Dalam menguraikan hasil penelitian usahakan semua yang tercantum &amp; dalam APD diuraikan bukan hanya bentor ton dengan slogan saja.</li><li>- U/ bagan analisis Gunakan teori yang ada dengan hasil penelitian di lapangan. Gunakan teori tentang indikator penilaian kinerja.</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L., M.Ud  
NIDN. 2008029201

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 9/2021

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
		7/10/2021	1. Tahap 2 cover siganti 2. Tuliskan ya typo di BAB I diperbaiki 3. Mau part praktik diperbaiki 4. Cari lagi teori ya khusus membahas budaya kerja- Gaboran refleksi 5. BAB III diperbaiki 6. buat footnote per halaman 7. daftar pustaka perbaiki 8. Dalam wawancara sangat penting dalam wawancara sangat penting	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L.M.Ud

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47206,  
Email : [stainjusi@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusi@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : XI/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	6 oktober 2022		<p>Analisis yang ada di bab 1 penelitian belum tajam -</p> <p>di teori ada indikator Budaya kerja dan indikator penilaian kinerja. Harusnya teori ini menjadi pisau analisis contohnya .</p> <p>Indikator budaya kerja</p> <p>① Disiplin</p> <p>→ Berdasarkan bab 1 wawancara karyawan setelah ada slogan Iklas makin disiplin atau tidak</p> <p>Jelaskan semua indikator budaya kerja yang ada di teori</p> <p>Begitu juga indikator penilaian kinerja .</p>	

Dosen Pembimbing II,

Mahasiswa Ybs,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.L., M.Ud  
NIDN. 2008029201

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170





KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296  
Email : stainjusi@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : XI/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing II	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
	10/10/2022		<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki furkan yang masih typo</li><li>- Perbaiki Abstrak</li><li>- Dan lengkapi skripsi dirapikan</li><li>- Motto belum ada</li><li>- Di kata pengantar perbaiki yang sudah ditandaori</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Sukma Sari Dewi Chan, S. Th.I., M.Ud  
NIDN. 2008029201

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170





KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : [stainjusti@stainmetro.ac.id](mailto:stainjusti@stainmetro.ac.id) Website : [www.stainmetro.ac.id](http://www.stainmetro.ac.id)

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS

NPM : 1704100170

Semester/TA : 11/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
1.	Kamis/18-08-2022 ✓		<ul style="list-style-type: none"><li>- <sup>Aso Outline</sup> Pertanyaan penelitian diubah jangan seperti pertanyaan kuantitatif</li><li>- Penelitian Relevan <sup>siwo</sup> dengan Metaper yang digunakan. juga menggunakan kuantitatif pada Penelitian Relevan yang disajikan juga kuantitatif</li></ul>	
2.	Jum'at/19-08-2022 ✓		<ul style="list-style-type: none"><li>- Penelitian Relevan Tambahan &amp; dilihat lagi apa persamaan &amp; perbedaannya.</li><li>- Landasan Teori : Setelah mengutip bab 1 foot note.</li><li>- Beri Narasi pada konsep indikator kinerja karyawan karena ini yang akan menjadi pisau bedah pada bab IV. &amp; tambahkan teori tentang indikator budaya kerja yang baik.</li></ul>	
3.	Kamis/25-08-2022 ✓		<ul style="list-style-type: none"><li>- Landasan Teori → Setelah mengutip bab 1 narasi</li></ul>	

Dosen Pembimbing II,

Suci Hayati, S.Ag., M.S.I  
NIP. 197703092003122003

Mahasiswa Ybs,

Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) JURAI SIWO METRO

Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111 Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296,  
Email : stainjust@stainmetro.ac.id Website : www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rezky Arviadi

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis

Islam/S1 PBS


NPM : 1704100170

Semester/TA : 11/2022

No	Hari/Tanggal	Pembimbing I	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan
4.	Jumat/26-08-2022	✓	- Ace Bab I, II & III - APD = Pertanyaan untuk karyawan sewaan dengan jobnya jangan diikut sama.	SH.
5.	Senin/05-09-2022	✓	- Ace APD	SH.
6.	Jumat/ 21-10-2022	✓	- Analisis Data Apertajam dengan teori yang sudah dibangun.	SH.
F.	Senin/24-10-2022	✓	- Kesimpulan harus menjawab pertanyaan penelitian - Ace Skripsi: untuk diujikan	SH. SH.

Dosen Pembimbing I,

Mahasiswa Ybs,

  
Suci Hayati S, Ag., M.S.I  
NIP. 197703092003122003

  
Rezky Arviadi  
NPM. 1704100170

## **OUTLINE SKRIPSI**

### **ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT**

**HALAMAN SAMPUL**

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMAN ABSTRAK**

**HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN**

**HALAMAN MOTTO**

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

**HALAMAN KATA PENGANTAR**

**DAFTAR ISI**

**DAFTAR LAMPIRAN**

#### **BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
  - 1. Tujuan Penelitian
  - 2. Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

#### **BAB II LANDASAN TEORI**

- A. Budaya Kerja
  - 1. Pengertian Budaya Kerja
    - a. Budaya
    - b. Kerja
    - c. Budaya Kerja

2. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja
  3. Budaya Kerja Dalam Islam
- B. Kinerja Karyawan
1. Pengertian Kinerja Karyawan
  2. Kriteria Pengukuran dan Indikator Penilaian Kinerja

### **BAB III METODE PENELITIAN**

- A. Jenis dan Sifat Penelitian
1. Jenis Penelitian
  2. Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
1. Primer
  2. Data Sekunder
- C. Teknik Pengumpulan Data
1. Wawancara
  2. Dokumentasi
- D. Analisis Data

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Budaya Kerja **Slogan Ikhlas** di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat
- B. Analisis Budaya Kerja **Slogan Ikhlas** terhadap Kinerja Karyawan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat

### **BAB V PENUTUP**

- A. Kesimpulan
- B. Penutup

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

### **RIWAYAT HIDUP**

---

Metro, Agustus 2022  
Peneliti



**Rezky Arviadi**  
NPM. 1704100170

Mengetahui

Pembimbing I,



**Suci Hayati, S. Ag., M.S.I**  
NIP.197703092003122003

Pembimbing II,



**Sukma Sari Dewi Chan, M.Ud**  
NIDN. 2008029201

## ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

### ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT

#### A. DOKUMENTASI

1. Sejarah berdirinya BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat
2. Produk-produk BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat
3. Jumlah karyawan di BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat

#### B. INTERVIEW

1. Interview kepada Pimpinan :
  - a. Apa yang melatarbelakangi munculnya slogan IKHLAS?
  - b. Bagaimana kinerja karyawan dengan sebelum dan sesudah adanya slogan IKHLAS?
  - c. Di kantor ini apakah karyawan (Marketing) memenuhi target?
  - d. Jika diberikan tugas, apakah karyawan mampu menjalankan sesuai dengan perintah?
  - e. Bagaimana integritas yang dimiliki karyawan sesudah dan sebelum adanya slogan IKHLAS?
  - f. Bagaimana pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah dengan sebelum dan sesudah adanya slogan IKHLAS?
2. Interview kepada Support Operasional :
  - a. Bagaimana pendapat saudara tentang adanya slogan IKHLAS/
  - b. Apakah ada perubahan yang anda rasakan ketika sebelum dan sesudah adanya slogan IKHLAS dalam melakukan aktivitas kerja?
  - c. Apakah saudara datang dan pulang sesuai dengan waktu?
  - d. Apakah saudara mudah memahami instruksi?
  - e. Apakah saudara mudah memahami job desk?
  - f. Ketika diberi tugas tambahan seperti kerja lembur, apakah saudara sanggup?
  - g. Bagaimana cara saudara ketika menghadapi nasabah yang kurang mampu memahami produk dan persoalan yang ada?
3. Interview kepada Teller :
  - a. Bagaimana pendapat saudara tentang adanya slogan IKHLAS/
  - b. Apakah ada perubahan yang anda rasakan ketika sebelum dan sesudah adanya slogan IKHLAS dalam melakukan aktivitas kerja?
  - c. Apakah saudara datang dan pulang sesuai dengan waktu?



- d. Apakah saudara mudah memahami instruksi?
  - e. Apakah saudara mudah memahami job desk?
  - f. Ketika diberi tugas tambahan seperti kerja lembur, apakah saudara sanggup?
4. Interview kepada Marketing :
- a. Bagaimana pendapat saudara tentang adanya slogan IKHLAS?
  - b. Apakah ada perubahan yang anda rasakan ketika sebelum dan sesudah adanya slogan IKHLAS dalam melakukan aktivitas kerja?
  - c. Apakah saudara datang dan pulang sesuai dengan waktu?
  - d. Apakah saudara mudah memahami instruksi?
  - e. Apakah saudara mudah memahami job desk?
  - f. Ketika diberi tugas tambahan seperti kerja lembur, apakah saudara sanggup?
  - g. Apakah anda sanggup memenuhi target?
5. Interview kepada security :
- a. Bagaimana pendapat saudara tentang adanya slogan IKHLAS?
  - b. Apakah saudara datang dan pulang sesuai dengan waktu?
  - c. Bagaimana cara anda memberikan rasa aman kepada nasabah dan perusahaan?

Metro, September 2022  
Peneliti



**Rezky Arviadi**  
NPM. 1704100170

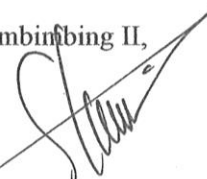
Pembimbing I



**Suci Hayati, S.Ag.K, M.S.I**  
NIP. 197703092003122003

Mengetahui,

Pembimbing II,



**Sukma Sari Dewi Chan, M.Ud**  
NIDN. 2008029201



**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](http://www.febi.metrouniv.ac.id); *e-mail*: [febi.iain@metrouniv.ac.id](mailto:febi.iain@metrouniv.ac.id)

Nomor : B-3077/In.28/D.1/TL.00/09/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,  
KEPALA BPRS METRO MADANI KC  
TULANG BAWANG BARAT  
di-  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-3078/In.28/D.1/TL.01/09/2022, tanggal 12 September 2022 atas nama saudara:

Nama : **REZKY ARVIADI**  
NPM : 1704100170  
Semester : 11 (Sebelas)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT".

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Metro, 12 September 2022  
Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001



**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.iaim@metrouniv.ac.id

**SURAT TUGAS**

Nomor: B-3078/In.28/D.1/TL.01/09/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **REZKY ARVIADI**  
NPM : 1704100170  
Semester : 11 (Sebelas)  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT".
  2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

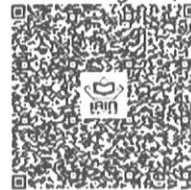
Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro  
Pada Tanggal : 12 September 2022

Mengetahui,  
Pejabat Setempat

  
Afa Hadyani Arsyad

Wakil Dekan Akademik dan  
Kelembagaan,



**Siti Zulaikha S.Ag, MH**  
NIP 19720611 199803 2 001



**BANK SYARIAH  
METRO MADANI**  
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah



Tulang Bawang Barat, 27 September 2022 M  
01 Rabi'ul Awwal 1444 H

Nomor : 056/06/BPRSMM/CAB.TUBA BARAT/IX/2022  
Lamp. : -  
Prihal : Persetujuan Izin Prasurevy

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Sdr :  
**REZKY ARVIANDI**  
Di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*


Puji dan Syukur senantiasa kita panjatkan kehadiran Allah SWT, karena nikmat Nya lah kita masih diberikan kekuatan dan kesehatan. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan umatnya Amin.

Sehubungan dengan permohonan Izin Prasurevy saudara tertanggal 09 february 2021, maka dengan ini saya memberikan izin kepada saudara untuk bisa melakukan PRASUREVEY guna mengumpulkan data – data yang diperlukan dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian persetujuan Izin Survey ini, semoga dapat dipergunakan sebaik – baiknya.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

PT. BPR Syariah Metro Madani  
Kantor Cabang Tulang Bawang Barat

  
PT. BPR SYARIAH  
METRO MADANI  
TUBA BARAT

**Ari Hadyan Arsyad**  
Kepala Cabang

Kantor Pusat : Jl. AH Nasution No. 74 Yosorejo Metro Timur, Kota Metro - Lampung Telp. : 0725 - 44365 Facs : 0725 - 49669  
e-mail : bprsmetromadanl@gmail.com  
Layanan Kas : Jl. Soekarno Hatta No. 42 16c Mulyojati, Kota Metro - Lampung (RSU Muhammadiyah Metro)  
Kantor Cabang Unit II : Jl. Lintas Timur Unit 2 Banjar Agung, Tulang Bawang Lampung Telp. / Facs : 0726 - 750601  
Kantor Cabang Kalirejo : Jl. Jend. Sudirman Pasar Kalirejo, Kalirejo, Lampung Tengah - Lampung Telp. / Facs : 0729 - 370400  
Kantor Cabang Tulang Bawang Barat : Jl. Jend Sudirman Daya Murni Kec. Tumijajar, Tulang Bawang Barat - Lampung Telp. / Facs. 0724 - 3200015  
Kantor Cabang Jatimulyo : Jl. Senopati No. 369 Blok II Jatimulyo Kec. Jati Agung, Telp. : 0721 - 8011920 Facs : 0721 - 8011920



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

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111  
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : REZKY ARVIADI  
NPM : 1704100170  
Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **ANALISIS BUDAYA KERJA SLOGAN IKHLAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS METRO MADANI KC TULANG BAWANG BARAT** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 18%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 11 November 2022  
Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah



Muhammad Ryan Fahlevi  
NIP.199208292019031007



**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  
M 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-1265/ln.28/S/U.1/OT.01/10/2022**

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

Nama : Rezky Arviadi  
NPM : 1704100170  
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2022 / 2023 dengan nomor anggota 1704100170

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 31 Oktober 2022  
Kepala Perpustakaan

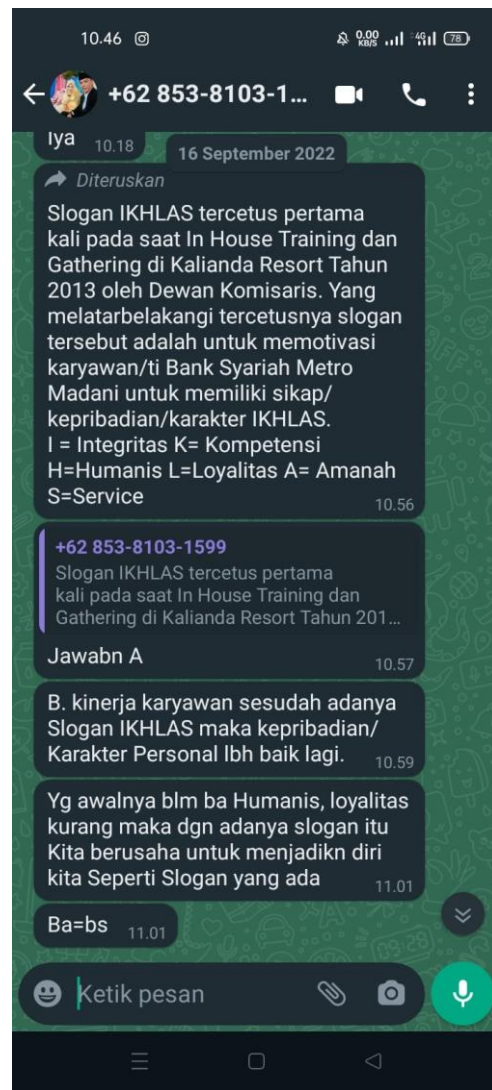
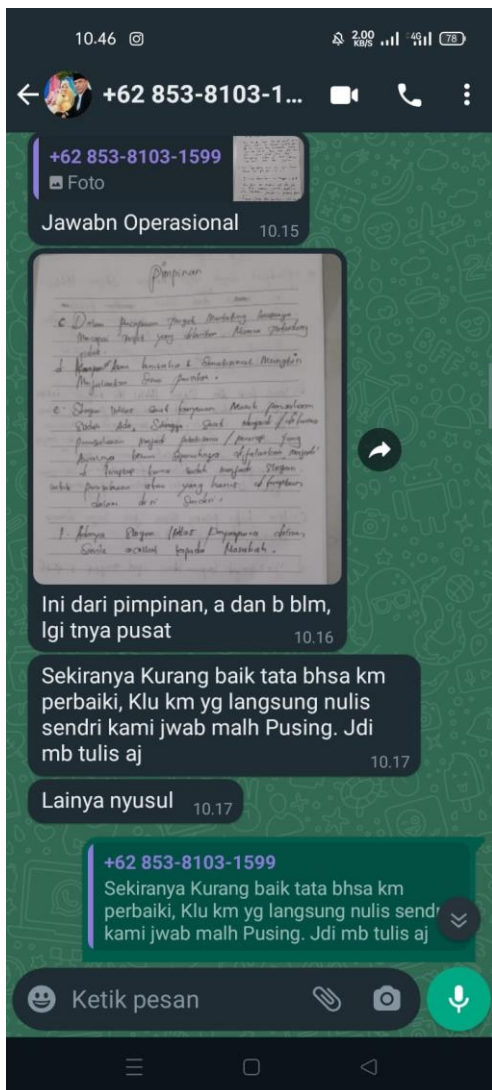


Dr. Assad, S. Ag., S. Hum., M.H.  
NIP. 19750505 200112 1 002

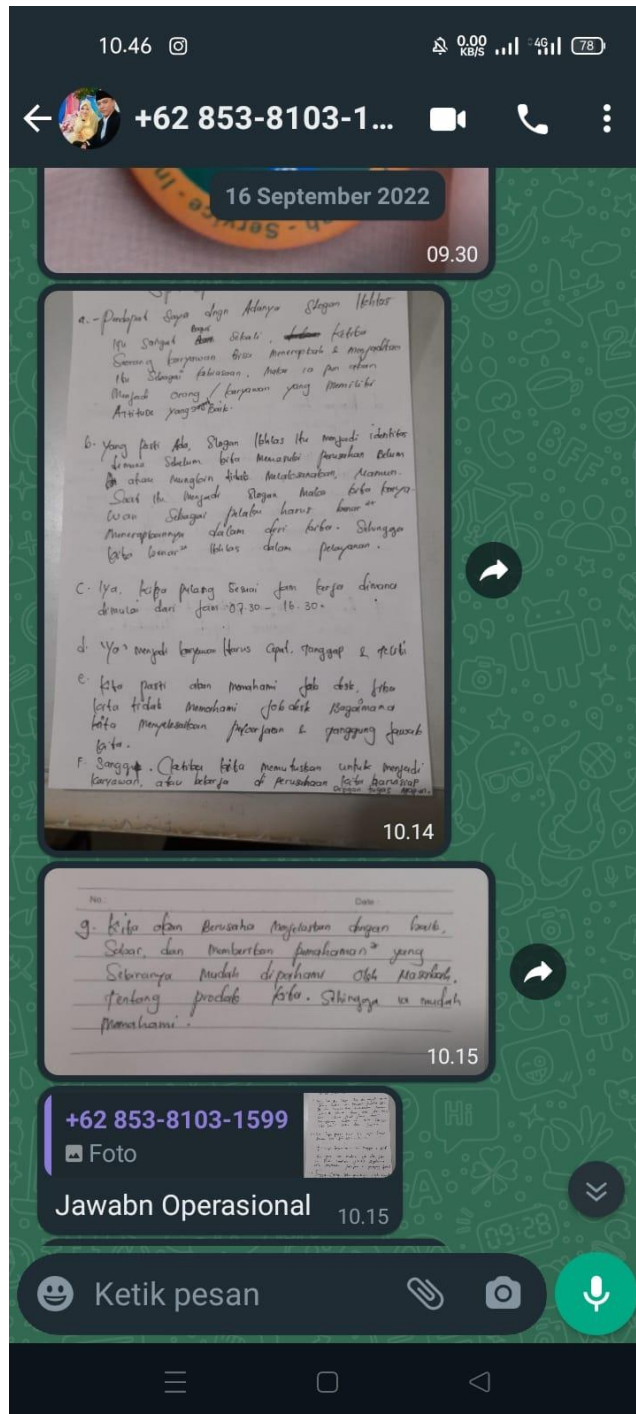


## DOKUMENTASI

### Wawancara dengan Bapak Ari Hadyan Arsyad selaku Pimpinan BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat

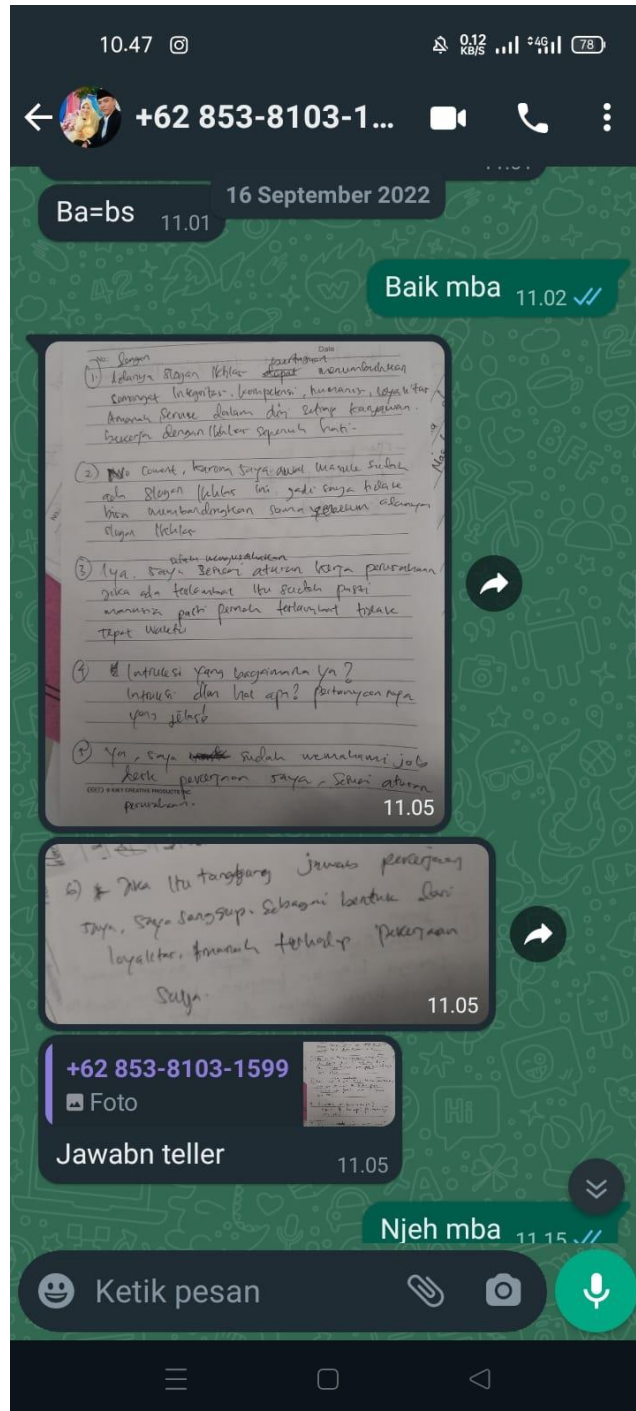


## Wawancara dengan Dewi Lestari selaku Suport Operasional BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat

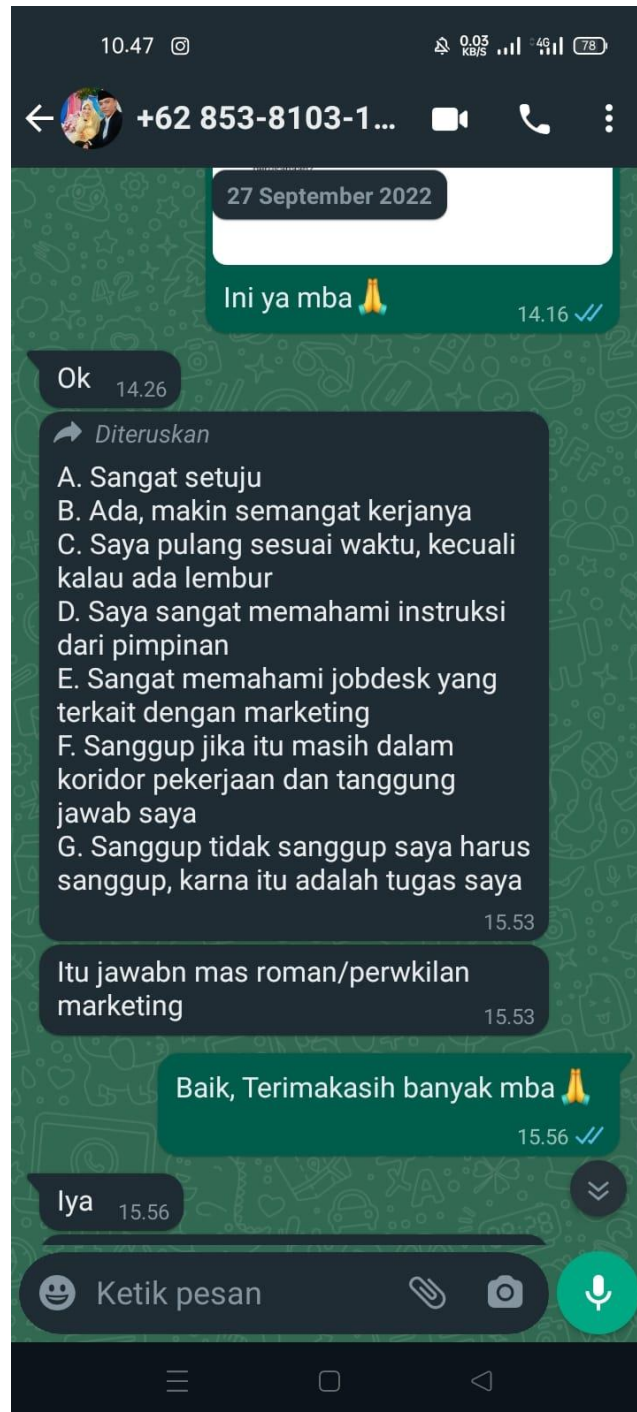




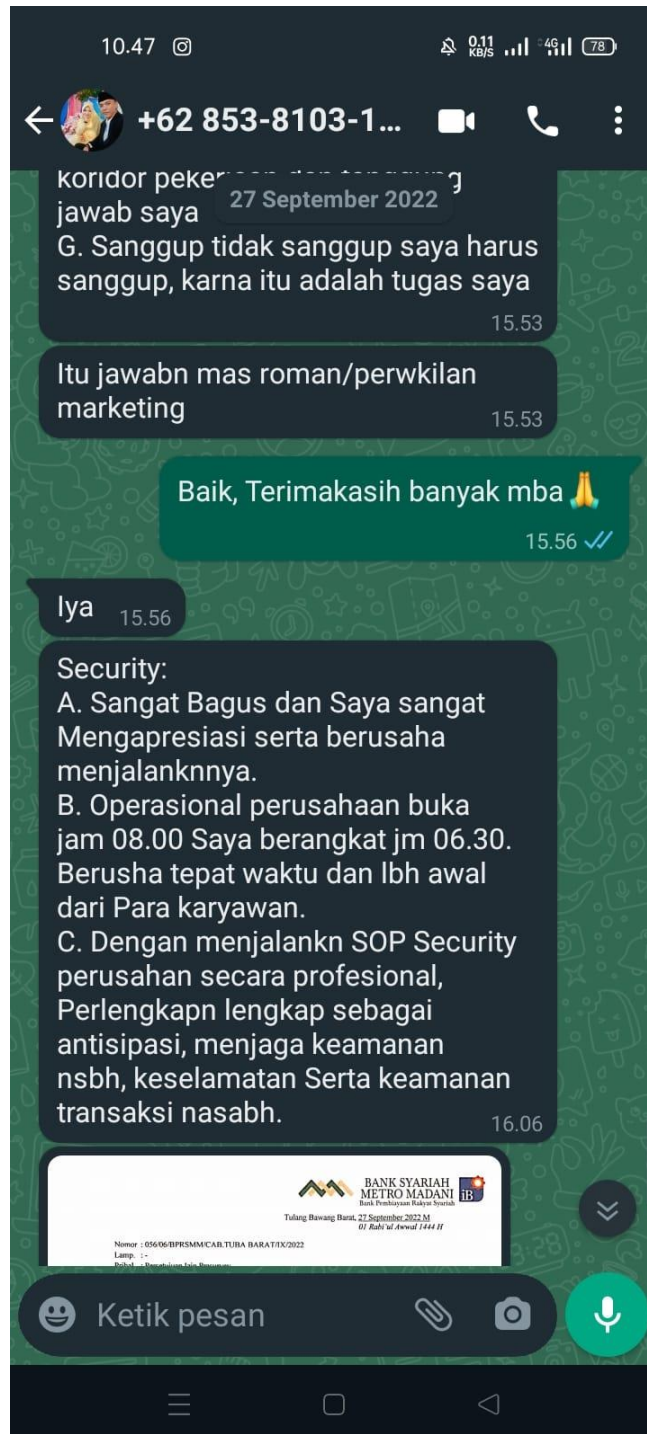
## Wawancara dengan Mega Kartila Agustin selaku Teller BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat



## Wawancara dengan Romansyah selaku Marketing BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat



## Wawancara dengan Yudi Sutarni selaku Security BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat



## Penyerahan Berkas BPRS Metro Madani KC Tulang Bawang Barat



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Rezky Arviadi, lahir pada tanggal 26 Maret 1999 di Desa Sukoharjo Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur, dari pasangan Bapak Musiyam dan Ibu Siti Khuzaimah. Peneliti merupakan anak kesatu dari 3 bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 1 Sukoharjo, lulus pada tahun 2011. Jenjang sekolah menengah pertama dilanjutkan oleh peneliti di SMP Negeri 4 Sekampung, lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pada SMA Negeri 2 Sekampung, lulus pada tahun 2017. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada Jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.