

Rekonstruksi Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Berdasarkan Budaya Kerja “Akhlak” (Studi Literatur)

Arivatu Ni'mati Rahmatika¹, Bakti Widyaningsih², Wirda Eka Agustina^{3*}

^{1,2,3}Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Alamat: Tambakberas Jl. Garuda No.9, Tambak Rejo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang
Korespondensi penulis: wirdaekaagustina@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to determine the influence of the work environment, individual characteristics and employee performance at Bank Syariah Indonesia. This research uses a qualitative approach using literature study and technical content analysis. In the work environment at Bank Syariah Indonesia there is a huge support for the creation of a company's activity processes. With a good working environment, good and pleasant working conditions will be created, this can provide employee morale. According to (Rahmawanti et al., 2014). a work environment that is always around workers who are able to influence them in carrying out the tasks they have been burdened with. Meanwhile, individual characteristics are that each person must have different views, goals, abilities and needs from each other. These differences will bring habits into the world of work, which will cause self-satisfaction and cause differences between each other even though they work in the same place. An employee's performance is the result of a person's work during the period of work, for example standards, targets or target criteria that have been determined in advance and have been mutually agreed upon.*

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menggunakan studi literatur dan teknis analisis konten. Dalam lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia penunjang yang sangat besar bagi terciptanya proses aktifitas sebuah perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan terciptanya kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, hal ini mampu memberikan semangat kerja karyawan. Menurut (Rahmawanti et al., 2014). lingkungan kerja suatu yang selalu berada disekitar para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang sudah dibebaninya. Sedangkan karakteristik individu adalah setiap orang pasti mempunyai pandangan, tujuan, kemampuan, kebutuhan yang berbeda satu sama lain. Dari perbedaan ini akan membawa kebiasaan sampai dunia kerja, yang mana akan menyebabkan kepuasan pada diri sendiri dan menyebabkan perbedaan satu sama lain meskipun bekerja ditempat yang sama. Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja seorang periode selama periode bekerja misalnya standar, target, atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Suatu lembaga perbankan syariah yang ingin melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, maka akan berusaha untuk merubah para pegawainya agar mempunyai kinerja yang baik. Hal ini dilakuakn agar para pegawainya lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu adanya Lingkungan Kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja dalam artian sarana

prasarana, juga lingkungan yang bersifat umum yaitu masyarakat pada lembaga perbankan syariah. Metode pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian.

Bank Syariah Indonesia mengadopsi budaya "*one culture*" dengan nilai-nilai AKHLAK yang telah dijabarkan dalam Standar Operasional Prosedur. Untuk memastikan pemahaman yang sama, perusahaan secara aktif mensosialisasikan nilai-nilai ini kepada seluruh karyawan. Di era new normal, perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan fasilitas lengkap dan suasana yang kondusif. Selain itu, Bank Syariah Indonesia juga mendorong komunikasi yang baik antar karyawan untuk membangun hubungan yang harmonis, sebagaimana tertuang dalam nilai-nilai AKHLAK. Meskipun operasional tetap mengikuti protokol kesehatan, perusahaan tetap berupaya memberikan tantangan dan penghargaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan upaya perusahaan untuk beradaptasi dengan budaya kerja baru dan memberikan yang terbaik bagi karyawannya.

Sumber daya manusia merupakan aset vital bagi perusahaan yang memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, termasuk pemenuhan hak-hak karyawan dan pengembangan kompetensi, sangat penting untuk mendorong kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang tinggi berkorelasi positif dengan keberhasilan perusahaan, sementara kinerja yang rendah dapat menghambat pertumbuhan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara proaktif mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dinyatakan dalam penelitian, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci dalam memaksimalkan kinerja perusahaan dan mencapai tujuan bisnis.

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut para ahli seperti Afandi (2018), Mardiana (2005), Rahmawanti, dkk. (2014), dan Sunyoto (2013), lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat memicu stres dan menurunkan kinerja. Selain lingkungan kerja, karakteristik individu seperti kemampuan, nilai, sikap, dan minat juga berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang. Pengembangan karakteristik individu dapat meningkatkan efisiensi dan

efektivitas kerja serta memperbaiki kepuasan kerja (Nurjaman, 2008; Alam, 2016; Winardi dalam Rahman, 2013; Panggabean, 2004; Stoner, 1992). Dengan demikian, baik lingkungan kerja maupun karakteristik individu saling mempengaruhi dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Dalam kaitan dengan pengembangan sumber daya alam kinerja karyawan ini sangat dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Menurut Afandi (2018, hal. 84) kinerja adalah hasil yang di capai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) Kinerja adalah mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada karyawan. Keberhasilan kinerja organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan.

Kinerja individu, termasuk karyawan, dipengaruhi oleh berbagai faktor dan sangat berkaitan dengan keberhasilan perusahaan. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil yang dicapai individu atau kelompok berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kehadiran Bank Syariah Indonesia (BSI) menjadi sangat strategis. BSI tidak hanya berperan sebagai fasilitator dalam ekosistem industri halal, tetapi juga menjadi simbol harapan baru bagi pembangunan ekonomi nasional. Potensi BSI untuk menjadi pemain global sangat besar, didukung oleh pertumbuhan positif, dukungan pemerintah terhadap industri halal, dan posisi Indonesia sebagai negara dengan populasi muslim terbesar di dunia. Dengan demikian, BSI tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat, tetapi juga menjadi representasi perbankan syariah modern dan universal yang membawa kebaikan bagi seluruh umat (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa

mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk Menurut Diah lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa

Sedangkan menurut Asriel (2016, Hal. 52) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan di peroleh hasil kerja yang maksimal. Dengan karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang baik akan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan memberikan rasanya nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat. (Adair, 2008) (Riyadi & Rokhim, 2017).

Lingkungan kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Interaksi antara atasan dan bawahan, yang seringkali diwarnai perbedaan asumsi dan harapan, dapat memengaruhi kinerja. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Riani, 2011). Fasilitas kerja yang memadai, seperti yang ditekankan oleh Sutrisno (2011), juga berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas. Fasilitas ini mencakup segala sesuatu yang dapat memudahkan pekerjaan dan memotivasi karyawan. Wulandari (dalam Kamaya, 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, stres, dan penurunan produktivitas (Sutrisno, 2011).

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan fisik merujuk pada kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, suhu, dan tata letak. Sedangkan lingkungan non-fisik berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan struktur organisasi. Menurut Sedarmayanti (Hermawan dkk., 2018), indikator lingkungan kerja non-fisik mencakup struktur kerja, tanggung jawab pekerjaan, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang nyaman, produktif, dan mendukung pertumbuhan karyawan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri khas yang membedakan satu orang dengan orang lain. Menurut Muchlisin Riadi (2023), karakteristik ini mencakup berbagai aspek, mulai dari sifat-sifat bawaan seperti kemampuan dan keterampilan, hingga latar belakang sosial dan demografi. Selain itu, karakteristik psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi juga menjadi bagian penting. Ardana dkk. (2012) menambahkan bahwa minat, sikap terhadap pekerjaan, dan kebutuhan individu turut membentuk karakteristik seseorang. Gibson dan James L (2014) serta Waal et al. (2012) juga menyoroti pentingnya kemampuan, latar belakang, dan pembelajaran dalam membentuk karakteristik individu. Dengan kata lain, karakteristik individu adalah kombinasi unik dari berbagai faktor yang membentuk kepribadian, perilaku, dan cara seseorang berinteraksi dengan lingkungannya.

Indikator – indikator karakteristik individu

Nur Hanifah (2019) mengidentifikasi empat indikator karakteristik individu, yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Kemampuan merujuk pada kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas, nilai terkait dengan hal-hal yang dianggap penting dalam pekerjaan, sikap mencerminkan evaluasi seseorang terhadap pekerjaan, dan minat menunjukkan ketertarikan pada suatu pekerjaan. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti Hariyadi (2013), Irawan (2012), dan Akbar (2009), telah menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang.

Faktor-faktor karakteristik individu

Robbins (2008) mengidentifikasi beberapa karakteristik individu yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Usia sering dikaitkan dengan kinerja, meskipun penelitian menunjukkan hubungan yang kompleks. Jenis kelamin umumnya tidak menjadi penentu signifikan dalam kinerja, namun status perkawinan dan jumlah tanggungan dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan karena alasan finansial dan stabilitas. Pengalaman kerja juga berperan penting, dengan karyawan yang lebih berpengalaman cenderung memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor seperti waktu, frekuensi, jenis tugas, dan hasil dari pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja individu.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja karyawan

Pengertian kinerja menurut Benardin dan Russell (1998: 239) adalah pencatatan outcome yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan secara khusus selama periode waktu tertentu. Menurut Wood et al. (2001: 114) kinerja merupakan suatu pengukuran ringkas dari kuantitas dan kualitas kontribusi tugas-tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk kerja unit atau organisasi.

Menurut (Alam, 2016) karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah dia yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam team. Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan merujuk kepada Tafsir Inspirasi karya Zainal Arifin Zakaria, pada surat Al-Lail ayat 2 yang artinya "demi siang apabila terang benderang". Dalam tafsir tersebut dijelaskan bahwa siang adalah masa untuk bekerja, dan kerja adalah sebagian dari pengertian ibadah bagi seorang mukmin, kapan dan dimana saja selama niatnya untuk Allah. Ayat di atas didukung oleh referensi lain dari surat Al-Ashr ayat 1-3 Allah berfirman yang artinya "demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati".

Kinerja karyawan merupakan konsep yang kompleks dan telah didefinisikan oleh berbagai ahli. Menurut Antou (2012), kinerja adalah manifestasi nyata dari upaya karyawan dalam menjalankan tugasnya. Nugroho (2019) menambahkan bahwa kinerja

dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan motivasi. Mangkunegara (dalam Andhari, 2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Senada dengan itu, Iendy Zelviean Adhari (2021) memandang kinerja sebagai hasil produksi yang dihasilkan dari suatu pekerjaan dalam periode tertentu, dengan memperhatikan aspek kualitas dan kuantitas. Adi, dkk. (2016) mengaitkan kinerja dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan. Kahiking, dkk. (2017) menekankan pentingnya kinerja sebagai landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Rachmawati (2016) memandang kinerja sebagai manifestasi nyata dari prestasi kerja karyawan. Dari berbagai perspektif tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja optimal yang dicapai melalui pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan, dengan tujuan akhir untuk mencapai sasaran organisasi.

Adi dkk. (2016) mengidentifikasi beberapa indikator kinerja karyawan yang komprehensif. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas hasil kerja, yang mengukur tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Kuantitas hasil kerja menjadi tolok ukur jumlah output yang dihasilkan. Efisiensi mengukur keberhasilan dalam mencapai target dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Ketelitian menjadi penting untuk meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan, sementara kreativitas dapat meningkatkan nilai tambah kinerja dengan menghasilkan ide-ide baru dan inovatif.

Menurut Barnadin (2015), kinerja karyawan dapat diukur melalui lima kategori utama, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan komitmen. Kualitas mengukur seberapa dekat hasil kerja dengan target yang ditetapkan, sedangkan kuantitas mengukur jumlah output yang dihasilkan. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai deadline, sementara kemandirian mencerminkan kemampuan bekerja tanpa bantuan orang lain. Terakhir, komitmen merefleksikan tingkat dedikasi seorang karyawan terhadap tugas dan tujuan perusahaan.

Karyawan akan memberikan nilai yang lebih jika nilai-nilai yang dikerjakan oleh setiap unit tugas dan tanggung jawab yang diberikan berbeda dengan perusahaan lainnya. Kemudian kinerja karyawan ini akan memberikan kontribusi yang positif pada keberhasilan perusahaan. Adapun ruang lingkup keberhasilan perusahaan yang menjadi persyaratan penting dalam lingkup sistem manajemen sumber daya manusia. Apabila seseorang mencapai kinerja dalam pekerjaannya, ia akan bekerja lebih semangat, lebih

bergairah, bahkan bersedia mengorbankan sesuatu untuk organisasi baik berkorban waktu maupun tenaga pikiran, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan lebih baik,

Bernardin, John, and Russel, bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Kinerja Karyawan dalam islam

Menurut mangkunegara (2015:35) mengatakan bahwa kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut islam seperti firman Allah SWT dalam surat An Najm ayat 39-41 yan artinya : “ dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakan. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS. An Najm : 39-41); Depag RI, 2017).

Sedangkan Pengertian kinerja karyawan dalam dalam Al – Quran surat An-Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرَ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dalam Al- Quran surat An-Nahl ayat 97 yang isinya didalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus berkerja dengan baik dan Ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Di dalam Al-Quran dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti juga dijelaskan dalam surat al-Shaff ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

Artinya : “ Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Surat Al-Shaff ayat 4 ini isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk untuk kaumnya untuk berperang dalam barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk didalam barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal. Menurut berbagai sumber, faktor-faktor kunci yang mempengaruhi kinerja meliputi motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik (Sandika & Andani, 2020). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif (N. Susanto, 2019), kepemimpinan yang efektif, peluang pengembangan karir, serta sistem kompensasi yang adil (Sedarmayanti, 2017) juga berperan penting. Kebijakan perusahaan yang jelas dan konsisten turut menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung kinerja karyawan.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016; 260).

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Adalah:

1. Kualitas kerja. suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
2. Kuantitas. Hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan juga jumlah.
3. Ketepatan waktu. Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah Keputusan.
4. Efektifitas. Ukuran hasil tugas atau keberhasilan dalam mencapai tujuan.
5. Kemandirian. Kemampuan dalam berfikir bebas dan membuat keputusan tanpa dipengaruhi oleh siapapun atau orang tua, dan kemampuan untuk mengontrol perilaku mereka.

3. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konten berita terkait kejadian di lembaga pendidikan menggunakan pendekatan kualitatif. Metode utama yang digunakan adalah studi literatur dan analisis konten. Peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti jurnal, buku, dan berita online.

Proses analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengkategorikan, dan menginterpretasi data yang terkumpul. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber, metode, dan waktu. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kecenderungan isi berita, mengidentifikasi tema-tema utama, serta memahami makna yang terkandung dalam pesan-pesan yang disampaikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja di Bank Syariah Indonesia

Bank Syariah Indonesia (BSI), yang resmi beroperasi sejak 1 Februari 2021, merupakan institusi keuangan syariah hasil merger dari tiga bank syariah BUMN. Sebagai lembaga perbankan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah yang ditetapkan oleh Majelis Ulama Indonesia, BSI berkomitmen untuk menjalankan kegiatan usahanya dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan, kemaslahatan, dan menghindari segala bentuk transaksi yang bertentangan dengan ajaran Islam.

Budaya organisasi yang kuat berakar pada nilai-nilai bersama. Islam, sebagai sumber nilai yang kaya, menawarkan landasan kokoh untuk membangun organisasi yang sehat. Nilai-nilai seperti ikhlas, amanah, dan semangat kebersamaan (jamaah) menjadi kunci dalam membentuk identitas organisasi yang berlandaskan iman. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS AlBaqarah ayat 148:

قَدِيرٌ شَيْءٍ كُلِّ عَلَى اللَّهِ إِنَّ جَمِيعًا اللَّهُ بِكُمْ يَأْتِ تَكُونُوا مَا آتَيْنَ الْخَيْرَاتِ فَاسْتَبِقُوا مَوْلِيَهَا هُوَ وَجْهَةٌ وَلِكُلِّ

"Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu."

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan, mendorong inovasi, dan meningkatkan tanggung jawab. Dengan menanamkan nilai-nilai budaya yang kuat, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara

optimal dan mencapai tujuan organisasi. Bank Syariah Indonesia (BSI) tidak hanya menjalankan prinsip syariah dalam operasionalnya, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam budaya kerja. Nilai-nilai ini, yang dirangkum dalam akronim "AKHLAK", menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Corporate culture BSI yang baru di merger menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) yaitu: nilai-nilai utama (*Core values*) Sumber Daya Manusia Badan Usaha Milik Negara ditetapkan menjadi "AKHLAK" sebagai identitas dan perekat budaya kerja yang mendukung peningkatan kerja secara berkelanjutan.

Lingkungan Kerja BSI

Aspek Lingkungan Kerja

Dalam Al-Qur'an ada beberapa surat yang mendukung dan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan sangat berpengaruh dalam dunia perkerjaan contohnya di Bank Syariah Indonesia, berikut penjelasannya :

Tabel 1 Hasil yang Mendukung Lingkungan Kerja Berpengaruh di Bank Syariah Indonesia

No	Pembeda	Al Qur'an	Teori	Kesesuaian
1.	Struktur Kerja pengaturan dan pengorganisasian unsur – unsur yang saling terkait dalam suatu objek material atau system, atau objek system yang terorganisasi dalam sebuah pekerjaan tersebut.	Surat As – Shaff ayat 4 “tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk untuk kaumnya untuk berperang dalam barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu”.	- Kekompakan dalam sebuah organisasi kita memerlukan kekompakan untuk tujuan yang harus dicapai.	Sesuai
2.	Tanggung Jawab tanggung jawab seorang pekerja atau karyawan adalah mematuhi semua pengaturan dan peraturan yang sudah ditentukan	Surat An Najm ayat 39-42 “dijelaskan bahwa ketika masuk didalam barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang denganya diperoleh keteraturan,	- Kerjasama adanya Kerjasama semua organisasi untuk menaati peraturan sebuah perusahaan akan mencapai tujuan dari Perusahaan tersebut.	Sesuai

		peraturan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”		
3.	Perhatian dan Dukungan Pemimpin Perhatian dan dukungan seorang pemimpin kepada pekerjanya juga sangat penting karna dengan ini juga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tenang dan damai bagi seorang karyawan.	Surat An-Najm Ayat 39-42 “menunjukkan tentang perintah Allah SWT agar hambaNya dapat senantiasa beramal dengan membantu dan mendukung sesama manusia dan berikhtiar”.	Kerjasama Adanya Kerjasama antara anggota team dan pemimpin bisa mencapai sebuah tujuan Perusahaan tersebut	Sesuai
4.	Kelancaran Komunikasi Komunikasi bisnis adalah proses berbagi informasi antara orang didalam dan di luar bisnis. Dalam komunikasi bisnis terdapat pendapat ide, maupun informasi yang disampaikan sehingga tercapai strategi bisnis yang efektif.	Surat An Nahl ayat 97 “didalam dunia kerja seorang karyawan / pegawai harus berkerja dengan baik dan Ikhlas, seperti dengan cara berkmunikasi dengan pelanggan, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan”.	Bersikap Ramah, Tidak Berkelompok Adanya sifat itu memudahkan kita dalam berbaur dengan siapapun dan dimanapun.	Sesuai

Dalam Al-Qur’an ada beberapa surat yang mendukung dan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan sangat berpengaruh dalam dunia perkerjaan contohnya di Bank Syariah Indonesia, berikut penjelasanya :

Tabel 2 Hasil yang Karakteristik Individu Berpengaruh di Bank Syariah Indonesia

No	Pembeda	Al- Qur’an	Teori	Kesesuaian
1.	Kemampuan orang yang	Surat An- Najm ayat 39 – 42	Keterampilan Dengan adanya	Sesuai

	mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.	“Usaha seseorang akan diperlihatkan di akhirat. Yang baik akan dibedakan dari yang buruk untuk memuliakan orang yang berbuat baik dan merendahkan orang yang berbuat buruk Referensi”.	keterampilan seorang kinerja maka seorang karjawan mampu melaksanakan tugas dengan baik.	
2.	Nilai Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.	Surat An Nahl Ayat 97 “Barangsiapa beramal saleh sesuai dengan syariat, yaitu dengan memuaskan seorang pelanggan dan dapat dinikmati niscaya Kami akan menghidupkannya di dunia dengan kehidupan yang baik, dengan (membuatnya) rida terhadap ketetapan Allah, kanaah dan bimbingan menuju ketaatan”	Keyakinan Dengan keyakinan bahwa kita seorang pegawai bisa bekerja dengan memuaskan dan bisa mengembangkan pikirannya pasti akan bisa mencapai target sebuah perusahaan	Sesuai
3.	Minat sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.	Surat An Nahl Ayat 97 “didalam dunia kerja seorang karyawan / pegawai harus berkerja dengan baik dan Ikhlas, seperti dengan cara berkmunikasi dengan pelanggan, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan”.	Kesesuaian “Adanya kesesuaian minat seorang pegawai akan memunculkan banyak ide unruk memajukan sebuah Perusahaan”	Sesuai

4.	Sikap pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.	Surat As Shaff Ayat 4 "tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk untuk kaumnya untuk berperang dalam barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu".	Prilaku Adanya prilaku ini akan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan.	Sesuai
----	--	--	---	---------------

Dalam Al-Qur'an ada beberapa surat yang mendukung dan menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan sangat berpengaruh dalam dunia perkerjaan contohnya di Bank Syariah Indonesia, berikut penjelasannya :

Tabel 3 Hasil yang Mendukung Kinerja Karyawan Berpengaruh di Bank Syariah Indonesia

No	Pembeda	Al-Qur'an	Teori	Kesesuaian
1.	Kualitas Kerja suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	Surat An Nahl Ayat 97 "didalam dunia kerja seorang karyawan / pegawai harus berkerja dengan baik dan Ikhlas, seperti dengan cara berkmunikasi dengan pelanggan, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan".	Kepuasan Kerja Dengan adanya kepuasan kerja yang bisa dilihat dari kepuasan seorang pelanggan yang bisa mengukur kualitas kerja dari pegawai tersebut	Sesuai

2.	<p>Kuantitas jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.</p>	<p>Surat An Najm Ayat 39 – 42 “dijelaskan bahwa ketika masuk didalam barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang denganya diperoleh keteraturan, peraturan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”</p>	<p>Pemanfaatan Waktu Dengan pemanfaatan waktu yang baik maka seorang kinerja pasti akan menyelesaikan dengan baik tugas-tugas tersebut</p>	<p>Sesuai</p>
3.	<p>Ketepatan Waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.</p>	<p>Surat An Shaff Ayat 4 “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan seperti mengerjakan aktivitas kerjanya yang berusaha menyelesaikan tepat waktu seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.</p>	<p>On Time Dengan adanya on time dalam melaksanakan tugas dan hal apapun ini akan membantu perusahaan untuk cepat mencapai target</p>	<p>Sesuai</p>
4.	<p>Efektifitas kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya</p>	<p>Surat An Shaff Ayat 4 “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan seperti mengerjakan aktivitas kerjanya yang berusaha menyelesaikan tepat waktu seakan-akan mereka seperti</p>	<p>Sesuai Jadwal Dengan adanya sesuai jadwal dalam melaksanakan tugas dan hal apapun ini akan membantu perusahaan untuk cepat mencapai target</p>	<p>Sesuai</p>

		suatu bangunan yang tersusun kokoh”.		
5.	Kemandirian Kemampuan dalam berfikir bebas dan membuat keputusan tanpa dipengaruhi oleh siapapun atau orang tua, dan kemampuan untuk mengontrol perilaku mereka.	Surat An Nahl Ayat 97 “Melalui ayat ini, Allah SWT berjanji akan memberi balasan kepada orang yang mau berusaha keras. Dan setiap usaha atau ikhtiar tersebut hendaknya diawali dengan niat ikhlas karena Allah SWT semata”.	Tanpa Bergantung Orang Lain Dengan kemandirian dan tanpa bergantung orang lain bisa melakukan sendiri, membuat ide ide sendiri akan lebih mudah mencapai targer sebuat usaha tersebut	Sesuai

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dari judul “Rekontruksi Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (Studi Literatur). Maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja ini terdapat hubungan yang erat mengenai lingkungan kerja yang nyaman, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian diatas membuktikan bahwa Karakteristik Individu, kemampuan, kepribadian antar orang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Berdasarkan penelitian diatas membuktikan lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik individu dari setiap karyawan bisa berpengaruh dalam kineja karyawan untuk lebih maksimal dalam bekerja di Bank Syariah Indoneia (BSI)

DAFTAR REFERENSI

- Dewi, I. P., Rusydayana, L. S., Diakonesty, M. I., Mustabsyiroh, N., & Saputra, B. R. (2021). Peran Manajemen Perubahan Terhadap Kemajuan Organisasi. *iMProvement*, 18-28.
- Dessler, G., Chhinzer, N., & Cole, N. D. (2017). *Management of Human Resources : The Essential*. Toronto: PEARSON.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, H., & Aslami, N. (2023). Proses Manajemen Perubahan Dan Tujuannya Bagi Perusahaan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 237-246.
- Jhonny Syahkuan, S. N. (2022). *Manajemen Strategik Dalam Organisasi*. Jakarta: NEM.
- Khairani, U. (2023). Manajemen Perubahan dan Organisasi Pembelajaran. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 2412-2418.
- Robbins, S. P. (2017). *Fundamentals Of Human Resource Management*. USA: Wiley and Son Inc.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sarayreh, B. H., Khudair, H., & Barakat, E. A. (2013). Comparative study: The Kurt Lewin of change management. *International Journal of Computer and Information Technology*, 2(4), 626-629.
- Sopiah, E. M. S., & Sangadji, E. M. (2018). *Strategic Human Resource Management*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2015). *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Yusuf, M. (2019). Strategi Manajemen Perubahan Pola Pikir SDM Guna Menghadapi Persaingan Era Industri 4.0 Pada Industri Manufaktur. *Seminar Nasional dan The 6th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2019*.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Instansi Pemerintah. 17 Oktober 2014 (1-48).

Keputusan Menteri Keuangan Nomor 62/KMK.1/2023 tentang Pedoman Pembangunan dan Penilaian, serta Pemantauan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementerian Keuangan.