

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Produktivitas pegawai menurut Mulyani & Utami dalam Devi Nandila et al., merupakan output yang dinilai dari aspek kualitas dan jumlah barang atau jasa, dengan memperhatikan waktu dan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.² Dalam nilai inti AKHLAK atau yang biasa disebut dengan budaya kerja menjadi faktor penentu atau faktor pendukung dalam peningkatan Produktivitas pegawai. Bank Syariah Indonesia merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang menggunakan nilai inti AKHLAK sebagai budaya kerja. Budaya kerja AKHLAK sendiri memiliki akronim (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Davina dan Maulidyah bawasannya budaya kerja AKHLAK memberikan dampak signifikan terhadap Produktivitas dan semakin efektif implementasi dari budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) maka kinerja karyawan semakin baik.³

Budaya kerja dianggap memberikan dampak positif terutama pada Produktivitas karyawan. Namun fakta lain memberikan indikasi tentang budaya organisasi tertentu tidak memberikan dampak positif terhadap perusahaan

² Devi Nandalia and Maulidyah Amalina Rizqi, "Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9, no. 2 (2023), <https://jdih.bumn.go.id/peraturan/SE-7-MBU-07-2020>.

³ *Ibid* hal 271

dikarenakan tidak sesuai dengan kebiasaan yang ada pada lingkungan perusahaan.⁴ Budaya organisasi nilai inti AKHLAK diterapkan diseluruh perusahaan BUMN secara serentak, sehingga belum diketahui pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan di setiap perusahaan yang berbeda. Celah ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti untuk melakukan riset terhadap budaya organisasi nilai inti AKHLAK.

Amanah merupakan salah satu unsur yang ada didalam budaya kerja AKHLAK di Bank Syariah Indonesia. Amanah adalah istilah dalam bahasa Arab yang berarti tanggung jawab, kepercayaan, atau kejujuran. Dalam konteks agama Islam, amanah merujuk pada kewajiban untuk menjaga dan melaksanakan sesuatu dengan jujur dan penuh tanggung jawab, baik itu dalam urusan pribadi, pekerjaan, atau kepercayaan yang diberikan oleh orang lain.⁵

Amanah sebagai salah satu unsur budaya organisasi dalam nilai inti AKHLAK yang diusulkan oleh BUMN hal ini sejalan dengan Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan terkait budaya organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Mulyani & utami (2021), menemukan dampak budaya organisasi berpengaruh pada produktivitas para karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Agustin & Syahrinulloh, 2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi memiliki efek positif terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Nandalia and Maulidiah Amalina Rizqi

⁴ Munawir Nasir et al., "BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN" Volume 18, Nomor 1. April 2021: 71–83.

⁵ Ivan Muhammad Agung et al., "Pengukuran Konsep Amanah Dalam Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal Psikologi*, vol. 43, 2016.

(2023).⁶ Akan tetapi, hal tersebut tidak sesuai dengan riset yang dilakukan oleh Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, Mahendra Dwi Angga Putra (2023), Unsur amanah tidak berpengaruh dalam Produktivitas kerja pegawai.⁷

Selain itu, kompeten juga merupakan salah dari nilai inti dalam AKHLAK, Kompeten berarti memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan efisien. Ini mencakup kemampuan untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan berinovasi dalam pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati, Sitti Nurbaya. Dg. Maklassa (2022). unsur kompeten dalam budaya kerja AKHLAK memiliki dampak yang positif terhadap Produktivitas karyawan.⁸ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abd. Rasyid Syamsuri (2017) mengatakan bawasannya kompeten tidak mempengaruhi Produktivitas pegawai.⁹

Harmonis adalah salah satu nilai inti dalam AKHLAK, yang menekankan pentingnya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dan sinergis dengan semua pihak, baik di dalam maupun di luar organisasi. Harmonis mencerminkan komitmen untuk bekerja sama dalam kerangka saling

⁶ *Ibid* hal 262

⁷ Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, and Mahendra Dwi Angga Putra, "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR PENERAPAN CORE VALUES AKHLAK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT ELNUSA FABRIKASI KONSTRUKSI," n.d., <http://sosains.greenvest.co.id>.

⁸ Kasmawati, Sitti Nurbaya. Dg. Maklassa, "Pengaruh Core Values Akhlak Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Pln (Persero) Unit Induk Pembangkitan Dan Penyaluran (UIKL) Sulawesi" *Journal of Management & Business*, 5(2), 2022

⁹ Abd. Rasyid Syamsuri, "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI EMBEDDED VARIABLE PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) RANTAU PRAPAT KABUPATEN LABUHAN BATU" *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu* Vol.5 No.1 (2017)

menghargai dan mempercayai demi mencapai tujuan bersama. Sehingga hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmawati, Sitti Nurbaya. Dg. Maklassa (2022). Nilai inti Harmonis berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator Nilai inti Harmonis maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.¹⁰ sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, Mahendra Dwi Angga Putra (2023), bawasannya unsur budaya kerja harmonis tidak berpengaruh signifikan.¹¹

Dalam nilai inti AKHLAK loyal merupakan salah satu unsur dalam budaya kerja tersebut. Loyal berarti setia dan berdedikasi kepada organisasi, perusahaan, atau kelompok yang kita menjadi bagiannya. Ini mencakup komitmen untuk mendukung visi, misi, dan tujuan organisasi serta menunjukkan kesetiaan dalam tindakan dan keputusan yang diambil. Orang yang loyal bekerja dengan penuh kesetiaan, tidak mudah berpaling dari tanggung jawab, dan selalu berupaya mendukung keberlanjutan dan kesuksesan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Devi Nandalia and Maulidiah Amalina Rizqi (2023) unsur Loyal dalam penerapan AKHLAK berdampak positif pada Produktivitas pegawai bahwa pegawai telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan, bersedia berkontribusi lebih, dan bersedia mengorbankan sesuatu untuk mencapai

¹⁰ Kasmawati, Sitti Nurbaya. Dg. Maklassa, Pengaruh Core Values Akhlak Untuk Hal.....248

¹¹ Sudiar Manurung, Nonon Wulandari, and Dwi Angga Putra, PENGARUH FAKTOR-FAKTOR Untuk..... Hal 123

tujuan, bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar, serta bersedia berkorban untuk mencapai tujuan tersebut.¹² Tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari (2020) Loyal kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.¹³

Pada unsur kelima dalam penerapan AKHLAK yaitu unsur adaptif. Adaptif berarti kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap perubahan dalam lingkungan kerja, teknologi, dan situasi bisnis yang dinamis. Ini mencakup kesiapan untuk menerima dan menghadapi tantangan baru, serta kemampuan untuk berinovasi dan mengembangkan solusi kreatif ketika menghadapi masalah atau perubahan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Devi Nandalia and Maulidiah Amalina Rizqi (2023) bawasannya unsur adaptif ini memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas pegawai. Hal ini dibuktikan dengan semangat para pegawai yang mengikuti perubahan dan berkontribusi secara proaktif.¹⁴ Tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, Mahendra Dwi Angga Putra (2023) menyatakan bahwa unsur adaptif dalam nilai inti AKHLAK tidak berdampak signifikan dalam Produktivitas pegawai.¹⁵

¹² Nandalia and Rizqi, "Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai." Untuk.....Hal 271

¹³ Vinca Regina Letsoin and Langgeng Ratnasari, "PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYAL KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE," DIMENSI, VOL. 9, NO. 1, (2020)

¹⁴ Nandalia and Rizqi, Pengaruh Penerapan Core Values AKHLAK Terhadap Produktivitas Pegawai Untuk..... Hal 271

¹⁵ Sudiar Manurung, Nonon Wulandari, and Dwi Angga Putra, PENGARUH FAKTOR-FAKTOR..... Hal 123

Nilai inti AKHLAK yang terakhir adalah kolaboratif. Kolaboratif adalah nilai yang mendorong kerja sama dan sinergi di antara semua elemen dalam organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan semangat kolaborasi, organisasi dapat mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif dan efisien, serta menciptakan inovasi yang lebih kuat melalui pemikiran dan usaha kolektif. Sehingga unsur kolaboratif dapat memberikan dampak atau nilai positif dalam meningkatkan Produktivitas pegawai. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sudiar Manurung, Citra Nonon Wulandari, Mahendra Dwi Angga Putra (2023) Nilai inti Kolaboratif berpengaruh positif dan signifikan serta nyata dalam meningkatkan produktivitas pegawai, dimana semakin baik penerapan indikator-indikator Nilai inti Kolaboratif maka produktivitas pegawai akan semakin meningkat.¹⁶

Secara tidak langsung terdapat variabel yang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai. salah satunya adalah kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan riset yang dilakukan oleh Join Rachel Luturnas (2017) bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi Produktivitas karyawan, sehingga sikap sebagai penghubung atau variable intervening berdampak kepada Produktivitas pegawai sesuai dengan teori yang digunakan yaitu teori yang dikemukakan oleh Gibson yang dikutip oleh Join Rachel Luturnas.¹⁷ Namun, berbeda dengan hasil

¹⁶ Sudiar Manurung, Nonon Wulandari, and Dwi Angga Putra, PENGARUH FAKTOR-FAKTOR..... Hal 123

¹⁷ Join Rachel Luturnas "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon"Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 2 No. 2 (2017)

riset yang dilakukan oleh Alimin dimana menunjukkan kalau kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.¹⁸

Secara tidak langsung, nilai inti AKHLAK yang terdiri dari amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif tidak hanya penting untuk meningkatkan Produktivitas pegawai tetapi juga menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Penerapan nilai inti AKHLAK ini menciptakan rasa tanggung jawab dan kepercayaan di antara karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini, pada akhirnya, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena mereka merasa lebih termotivasi dan terikat dengan tujuan organisasi.¹⁹ Akan tetapi hal tersebut tidak bisa dijadikan acuan dikarenakan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan dan kepuasan kerja karena masih banyak faktor lain selain nilai inti AKHLAK.²⁰

BSI KC Jombang, sebagai salah satu cabang dari Bank Syariah Indonesia (BSI), memainkan peran penting dalam memberikan layanan perbankan syariah kepada masyarakat Jombang. Dalam menjalankan fungsinya, BSI KC Jombang berkomitmen untuk mengintegrasikan nilai-nilai perusahaan yang terdiri dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif dalam setiap aspek operasional dan pelayanan.

¹⁸ Alimin, "ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI," Jurnal Qiema, Vol. 6, No. 2, (2020)

¹⁹ Alda Sri Wahyuni "PENERAPAN CORE VALUES AKHLAK DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DI BANK SYARIAH INDONESIA KCP BANDUNG CIJERAH " (Bandung,2023)

²⁰ Nurdin Nurdin and Khaeruddin Yusuf, "Knowledge Management Lifecycle in Islamic Bank: The Case of Syariah Banks in Indonesia," *International Journal of Knowledge Management Studies* 11, no. 1 (2020): 59–80, <https://doi.org/10.1504/IJKMS.2020.105073>.

Amanah (Integritas) Penerapan nilai Amanah terlihat dalam setiap transaksi dan pelayanan yang diberikan kepada nasabah. Karyawan BSI KC Jombang menjaga kepercayaan nasabah dengan berpegang teguh pada prinsip-prinsip syariah, transparansi, dan akuntabilitas dan menjaga kepercayaan nasabah. Hal ini tercermin dalam pengelolaan dana nasabah, di mana setiap proses dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan aturan yang berlaku.²¹

Kompeten (Profesionalisme) BSI KC Jombang senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Karyawan didorong untuk memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai produk dan layanan perbankan syariah, serta keterampilan yang relevan untuk menjawab kebutuhan nasabah. Kompetensi ini juga diukur melalui kemampuan karyawan dalam memberikan solusi yang tepat dan efisien bagi nasabah.²²

Harmonis (Kerja Sama) Nilai Harmonis diterapkan dalam hubungan antar karyawan dan juga dalam interaksi dengan nasabah. Di BSI KC Jombang, budaya kerja yang kondusif dan saling menghargai sangat ditekankan. Kerjasama tim yang solid menjadi fondasi dalam menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai target perusahaan, serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.²³

²¹ Bank Syariah Indonesia. "Ekspansi dan Akselerasi Bisnis untuk Pertumbuhan Berkelanjutan". (Jakarta: Bank Syariah Indonesia, 2023)

²² *Ibid*, Hal 75

²³ *Ibid*, Hal 75

Loyal (Kepedulian) Loyal karyawan terhadap perusahaan dan nasabah adalah salah satu pilar penting di BSI KC Jombang. Karyawan menunjukkan Loyal mereka melalui dedikasi terhadap pekerjaan, komitmen jangka panjang untuk mendukung visi dan misi perusahaan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan nasabah dan komunitas. Loyal ini juga terlihat dalam upaya BSI KC Jombang dalam menjaga hubungan jangka panjang dengan nasabah.²⁴

Adaptif (Fleksibilitas) Dalam menghadapi perubahan dan tantangan di industri perbankan, BSI KC Jombang menunjukkan nilai Adaptif dengan kemampuan beradaptasi yang tinggi. BSI KC Jombang terus berinovasi dalam produk dan layanan, serta mengadopsi teknologi terbaru untuk meningkatkan efisiensi operasional. Karyawan juga didorong untuk bersikap fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan kebutuhan nasabah.²⁵

Kolaboratif (Sinergi) Nilai Kolaboratif diterapkan melalui sinergi antara berbagai unit kerja di BSI KC Jombang dan kolaborasi dengan pihak eksternal, termasuk mitra bisnis dan regulator. Kerjasama yang erat ini bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, memperkuat posisi BSI sebagai bank syariah terkemuka, dan memberikan nilai tambah bagi seluruh pemangku kepentingan.²⁶

²⁴ *Ibid*, Hal 75

²⁵ *Ibid*, Hal 75

²⁶ *Ibid*, Hal 75

Jadi dari uraian sebelumnya, penelitian ini perlu dilakukan agar peneliti mengetahui apakah penerapan nilai inti AKHLAK dapat mempengaruhi Produktivitas pegawai dan mencari tahu apakah kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi budaya kerja AKHLAK dan Produktivitas pegawai di bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Jombang.

B. Rumusan Masalah

Masalah pokok pada penelitian ini yang berdasarkan pada uraian latar belakang yang sudah tertera di atas yaitu:

1. Apakah penerapan nilai amanah pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
2. Apakah penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
3. Apakah penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
4. Apakah penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
5. Apakah penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
6. Apakah penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas?
8. Apakah penerapan nilai Amanah pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

9. Apakah penerapan nilai kompeten pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kerja?
10. Apakah penerapan nilai harmonis pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
11. Apakah penerapan nilai loyal pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
12. Apakah penerapan nilai adaptif pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
13. Apakah penerapan nilai kolaboratif pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
14. Apakah penerapan nilai amanah berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?
15. Apakah penerapan nilai kompeten berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?
16. Apakah penerapan nilai harmonis berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?
17. Apakah penerapan nilai loyal berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?
18. Apakah penerapan nilai adaptif berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?
19. Apakah penerapan nilai kolaboratif berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Penerapan nilai Amanah pegawai Bank Syariah Indonesia KC.
Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
2. Penerapan nilai Kompeten pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
3. Penerapan nilai Harmonis pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
4. Penerapan nilai Loyal pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC.
Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
5. Penerapan nilai Adaptif pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC.
Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
6. Penerapan nilai Kolaboratif pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
7. Penerapan kepuasan kerja pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai.
8. Penerapan nilai Amanah pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC.
Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
9. Penerapan nilai kompeten pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10. Penerapan nilai harmonis pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC.
Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
11. Mengetahui pengaruh penerapan nilai loyal terhadap kepuasan kerja

12. Penerapan nilai adaptif pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
13. Penerapan nilai kolaboratif pada pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
14. Penerapan nilai amanah terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja.
15. Penerapan nilai kompeten terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja
16. Penerapan nilai harmonis terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja
17. Penerapan nilai loyal terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja
18. Penerapan nilai adaptif terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja
19. Penerapan nilai kolaboratif terhadap Produktivitas pegawai Bank Syariah Indonesia KC. Jombang melalui kepuasan kerja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, baik manfaat secara praktis maupun manfaat secara teoritis.

1. Manfaat Praktis

a. Peningkatan Produktivitas Kerja:

Mengetahui sejauh mana penerapan nilai inti AKHLAK dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan BSI KC. Jombang, sehingga dapat diterapkan lebih efektif untuk mencapai target perusahaan.

b. Optimalisasi Sumber Daya Manusia:

Dengan memahami pengaruh nilai inti , manajemen dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kompetensi dan Loyal karyawan BSI KC. Jombang.

c. Peningkatan Kualitas Layanan:

Nilai-nilai seperti Amanah dan Kompeten dapat meningkatkan kepercayaan nasabah dan kualitas layanan yang diberikan, sehingga mendukung pertumbuhan bisnis bank BSI KC. Jombang.

d. Pembangunan Budaya Kerja yang Positif:

Nilai inti Harmonis dan Kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan mendukung kerjasama tim, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan BSI KC. Jombang.

e. Adaptasi terhadap Perubahan:

Nilai Adaptif memastikan karyawan siap menghadapi perubahan dan inovasi dalam industri perbankan, sehingga BSI KC. Jombang dapat tetap kompetitif dan relevan di pasar.

2. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Indonesia KC. Jombang:

Penelitian ini dapat berkontribusi pada literatur mengenai penerapan nilai-nilai inti (nilai inti) dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan syariah BSI KC. Jombang.

b. Pemahaman Lebih Mendalam tentang Nilai inti AKHLAK :

Memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana nilai-nilai AKHLAK mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja BSI KC. Jombang.

c. Model Integrasi Budaya Kerja:

Menyediakan model teoretis tentang bagaimana mengintegrasikan budaya kerja yang berasal dari berbagai entitas yang berbeda menjadi satu kesatuan yang harmonis dan produktif di BSI KC. Jombang.

d. Dasar untuk Penelitian Selanjutnya:

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi studi lebih lanjut tentang implementasi nilai inti AKHLAK di berbagai sektor industri lainnya, baik di tingkat nasional maupun internasional.

e. Evaluasi Efektivitas Program Nilai inti :

Menyediakan data empiris yang dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program pengembangan dan pelaksanaan nilai inti dalam organisasi, serta dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan baik bagi praktik bisnis di BSI KC. Jombang maupun bagi pengembangan teori dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia.