

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan Islam merupakan sebuah model terbaru dalam dunia keuangan. Dalam kegiatan bisnisnya, perbankan ini melibatkan muamalah, seperti menerima real estate, memberikan pinjaman uang untuk konsumsi dan keperluan bisnis, serta untuk pembelian barang-barang lainnya. Pengiriman uang dalam praktik perbankan Islam dilakukan melalui kontrak yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, dan ini sudah menjadi hal umum yang dipraktikkan oleh umat Islam sejak zaman Nabi Muhammad. Selain itu, bank syariah juga berperan sebagai lembaga keuangan komersial, terutama dalam pembiayaan transportasi dan jasa-jasa lainnya, dengan operasinya disesuaikan dengan Prinsip Syariah Islam untuk pembayaran dan sirkulasi uang tunai. Adanya bank Syariah memberikan harapan untuk perubahan positif dalam perekonomian nasional. Bank ini memiliki prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitasnya, dengan berpegang pada nilai-nilai syariah yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits sebagai pedoman utama bagi prinsip-prinsip tersebut (OJK, 2020).

Tidak semua pegawai menunjukkan minat terhadap nilai-nilai inti perusahaan, bahkan jika perusahaan tersebut adalah tempat kerja mereka. Bagi banyak pegawai, nilai-nilai inti perusahaan dianggap tidak begitu relevan karena tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka. Namun, sebenarnya, nilai-nilai inti ini sangat penting karena mereka membantu menyelaraskan seluruh struktur organisasi dengan prinsip dan prosedur yang sama. Penelitian telah membuktikan bahwa karyawan yang mengetahui dan memahami nilai-nilai inti perusahaan cenderung 51 kali lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan yang tidak benar-benar memahami nilai-nilai tersebut.

Dengan menetapkan Akhlak sebagai kode etik, Kementerian bertujuan untuk menciptakan perubahan positif. Kementerian berharap agar semua talenta dan budaya kerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengadopsi prinsip dan pandangan yang sama, sehingga nilai-nilai tersebut menjadi dasar dalam setiap kegiatan, baik di Kementerian maupun di BUMN. Jika dilaksanakan dengan benar, hal ini dapat membawa manfaat bersama bagi BUMN dan Kementerian BUMN, salah satunya adalah penerapan talent mobility. Dengan demikian, talenta BUMN dapat dengan mudah bergabung dengan organisasi baru karena mereka mengikuti prinsip dan budaya kerja yang serupa, yaitu Akhlak. Selain itu, kerjasama antar perusahaan negara, termasuk perseroan, akan diperkuat karena semua pihak juga mengadopsi prinsip dan semangat yang sama. Core value atau nilai inti ini menjadi panduan bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dan memastikan keberlanjutan jangka panjang. Nilai-nilai prinsip ini juga dapat memengaruhi nilai saham perusahaan karena dapat diprediksi bahwa perusahaan yang mengamalkan nilai-nilai ini akan tetap eksis dan sukses dalam jangka panjang. (Info, 2020)

Porter (2013) mengemukakan bahwa ekuitas adalah sebuah konsep strategi bisnis yang menitikberatkan pada pentingnya memperhitungkan isu-isu sosial dan kebutuhan masyarakat saat merencanakan strategi perusahaan. Dengan demikian, nilai saham sangat terkait erat dengan nilai inti perusahaan, yaitu nilai-nilai mulia yang dihormati dan dipegang teguh dalam menjalankan operasional perusahaan.

Dalam buku *Creating Shared Value as a Business Strategy* karya Porter dan Kramer, dikemukakan bahwa CSV (Creating Shared Value) adalah perkembangan dari Corporate Social Responsibility (CSR) yang tidak hanya memusatkan perhatian pada isu-isu sosial, tetapi juga bertujuan menciptakan nilai ekonomi. Selain itu, terdapat tiga strategi yang dapat diadopsi oleh perusahaan untuk mewujudkan nilai bersama, yaitu:

1. Fokus bisnis pada penerimaan produk dan pasar dapat mengarahkan perhatian pada kebutuhan masyarakat dan kemudahan aksesibilitas bagi semua lapisan masyarakat. Sebagai contoh, menciptakan inovasi produk yang dapat dijangkau oleh masyarakat berpenghasilan rendah, sambil tetap mendorong potensi keuntungan yang lebih tinggi.
2. Menggambarkan ulang konsep produktivitas dalam rantai nilai, peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan mengurangi risiko dan mengatasi masalah sosial serta kondisi eksternal. Usaha untuk meningkatkan produktivitas ini melibatkan kolaborasi semua pihak, termasuk sumber daya, infrastruktur logistik, pemasok, dan karyawan.
3. Pengembangan klaster lokal mengandalkan kerjasama antara perusahaan dan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas. Oleh karena itu, dalam lingkungan bisnis, investasi dalam membangun sistem pendukung menjadi penting dengan meningkatkan keterampilan masyarakat, keamanan rantai pasokan, jaminan izin usaha, dan dukungan kelembagaan. (Poter & Kramer, 2011)

Dalam dinamika bisnis, organisasi memerlukan dinamika sendiri, yang berarti membutuhkan sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi dan lingkungan. Sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai yang kokoh, fleksibilitas, dan pondasi yang kuat dapat beradaptasi dengan perubahan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan memberikan dasar yang kokoh, karena ketika anggota organisasi memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, mereka akan memiliki pengetahuan dan kompetensi nilai yang kuat, serta siap untuk menghadapi perubahan sesuai dengan kebutuhan organisasi, tanpa kehilangan identitas mereka.

Kompetensi adalah atribut kunci yang dimiliki individu untuk membantu mereka mencapai kesuksesan. Jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang kompeten, maka organisasi akan kesulitan mencapai tujuan yang diinginkan. Saat ini, setiap organisasi sedang mengalami momen besar, dan bahkan ketika istilah "turbulensi" digunakan, organisasi beroperasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif.

Perusahaan yang berhasil dalam persaingan bisnis biasanya memiliki kemampuan untuk berubah dan beradaptasi serta memiliki keunggulan yang signifikan, yaitu memiliki budaya organisasi yang kokoh. Kemampuan beradaptasi ini tercermin melalui strategi khusus, salah satunya adalah perubahan organisasi. Perubahan organisasi terjadi ketika perubahan yang signifikan diperlukan dalam organisasi, dan menjadi penting ketika tantangan dan peluang berubah. Jika dilihat lebih rinci, organisasi dalam lingkungan bisnis biasanya terdiri dari berbagai tingkat manajemen. Selain level korporat, tingkat lebih rendah di perusahaan (seperti unit, departemen, atau divisi) mungkin memiliki budaya khusus yang diikuti, atau yang dikenal sebagai subkultur. Subkultur ini akhirnya diintegrasikan ke dalam nilai-nilai inti perusahaan, memperkuat budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Namun, di sisi lain, subkultur juga dapat melemahkan nilai-nilai organisasi jika tidak selaras dengan visi dan tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Akhlik berfungsi sebagai pedoman moral dalam menghadapi berbagai tantangan di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) yang selalu berubah, tidak pasti, kompleks, dan ambigu. Hal ini sangat penting bagi dunia usaha karena akhir-akhir ini, BUMN menghadapi berbagai masalah akibat kurang menghargai nilai-nilai moral. Akhlak juga merupakan nilai moral yang menjadi pendorong BUMN dan para karyawan untuk maju dan berkontribusi dalam memajukan negara. Nilai saham BUMN juga sangat terkait dengan nilai inti, yaitu nilai-nilai luhur yang dijunjung tinggi dalam operasional

perusahaan. Proses pemilihan nilai-nilai luhur tersebut terus berkembang secara dinamis, dan belakangan ini, nilai-nilai spiritual juga menjadi bagian dari dasar nilai-nilai inti dalam definisi aktivitas korporasi. Salah satu nilai spiritual yang digunakan dan diterapkan oleh beberapa perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah penerapan nilai spiritual Islam sebagai bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi Islam memainkan peran penting dalam membentuk sikap dan perilaku individu di dalamnya. Perilaku yang terbentuk melalui budaya organisasi Islam dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, budaya organisasi semakin menjadi faktor penentu kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai kesuksesan (Rizal dkk. 2019).

Untuk mengoptimalkan pemanfaatan budaya organisasi perusahaan, penting bagi perusahaan untuk menanamkan nilai-nilai yang serupa pada setiap karyawan. Kerjasama dalam mengamalkan budaya atau nilai yang sama akan menciptakan rasa persatuan dan kepercayaan diri di kalangan seluruh karyawan.

Sebagai bagian dari sektor keuangan perbankan, Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Bandung Cijerah memiliki nilai-nilai dasar yang menjadi landasan utama dalam kehidupan dan kebijakan perusahaan. Nilai-nilai ini mencakup nilai-nilai Syariah yang didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadist, mengikuti prinsip-prinsip Islam. Core Values merupakan nilai-nilai abadi yang terdiri dari seperangkat prinsip inti yang mengarahkan kerja perusahaan. Keberhasilan perusahaan terbaik di dunia sangat tergantung pada kemampuan mereka untuk membangun nilai-nilai inti yang kuat. Perusahaan yang sukses menganggap konsistensi sebagai hal yang penting ketika mereka menerapkan nilai-nilai inti yang kokoh dari waktu ke waktu. Nilai-nilai inti ini diperlukan sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak di masa depan.

Dengan mengikuti nilai-nilai inti, seseorang akan memegang teguh nilai-nilai tersebut, membuatnya lebih mudah bagi mereka untuk menjadi produktif dalam keseharian dan dengan penuh keyakinan menjalani rencana jangka panjang. Ketika nilai-nilai inti diinternalisasi dan diaplikasikan dalam setiap aspek kehidupan lembaga pendidikan, maka keberadaannya akan menjadi semakin kuat dan produktif (Fauzi, 2018).

Menurut Iman & Prasetyo (2020), produktivitas tenaga kerja Indonesia menurun karena adanya ketidakseimbangan dalam kualitas sumber daya manusia, pendidikan yang rendah, program pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, fasilitas balai latihan profesi yang belum optimal, dan rendahnya perhatian dari pemerintah daerah. Produktivitas yang rendah juga dipengaruhi oleh kurangnya penghargaan dan insentif bagi karyawan yang berprestasi tinggi.

Budaya kerja yang produktif memiliki kesamaan dengan budaya kerja Islami, karena budaya kerja Islami menekankan pada produktivitas dengan mengaplikasikan nilai-nilai Islami. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap budaya kerja yang berlandaskan nilai-nilai Islami menyebabkan kurangnya dukungan untuk menciptakan budaya kerja yang produktif. Penting untuk membentuk pola pikir yang memiliki moralitas tinggi di kalangan pekerja dan pengusaha, menciptakan suasana yang harmonis dan seimbang di lingkungan kerja. Dalam rangka mencapai kerjasama yang lebih harmonis antara pekerja dan pengusaha, kedua belah pihak harus meningkatkan tanggung jawab, rasa kebersamaan, dan kesediaan untuk melakukan introspeksi terkait dengan kelangsungan hidup organisasi.

Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah mengimplementasikan system core values akhlak, termasuk di antaranya adalah penerapan core values akhlak Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai inti ini menjadi panduan dalam program Sumber Daya Manusia (SDM).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, Bank Syariah Indonesia melakukan pemilihan sistem produk dan layanan terbaik sebelum legal merger, yang dilakukan oleh tim integration management office. Dengan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian yang berbunyi "Penerapan *Core Values* dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah."

B. Identifikasi Dan Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel-variabel yang diduga mempengaruhi produktivitas pegawai. Variabel yang menjadi fokus adalah statistik Core Values Akhlak. Berdasarkan hal tersebut, masalah penelitian diformulasikan sebagai berikut: "Pengaruh Core Values Akhlak dan Dampaknya terhadap Produktivitas Pegawai di Bank Syariah Indonesia di KCP Bandung Cijerah."

1. Bagaimana Penerapan *Core Values* Akhlak Di Bank Syariah Indonesia Indonesia KCP Bandung Cijerah
2. Seberapa Besar Penerapan *Core Values* Akhlak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Pegawai Di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel Core Values Akhlak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pegawai. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Core Values Akhlak berdampak pada produktivitas pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah. Tujuan umum dari penelitian ini adalah sebagai berikut: "Menilai seberapa besar pengaruh Core Values Akhlak terhadap produktivitas pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah."

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Penerapan *Core Values* Akhlak Oleh Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah.

2. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Penerapan *Core Values* Akhlak Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah.

D. Manfaat Penelitian

Dengan selesainya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi peneliti untuk berlatih bekerja dan berpikir dengan mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di perkuliahan dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Bandung Cijerah dengan dilakukannya penelitian ini dapat memperkuat eksistensi di masyarakat luas, memberikan informasi tambahan serta pengetahuan yang di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi Universitas Islam Sunan Gunung Djati Bandung sebagai tambahan referensi dan informasi, khususnya bagi akademik mengenai analisis penerapan *Core Values Akhlak* dan pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai.