

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Bank Muamalat Indonesia membuka cabang di Palangka Raya, ibukota Kalimantan Tengah pada hari Sabtu, 18 Desember 2004 dan mulai beroperasi pada tanggal 20 Desember 2004 dengan jumlah karyawan sembilan orang. Pada saat itu berada di bawah kepemimpinan Heri wahyudi selaku branch manager dan Suryadi selaku Operation Officer.

Khusus untuk pulau Kalimantan, Bank Muamalat cabang Palangka Raya merupakan cabang ke-6 setelah Balikpapan, Samarinda, Banjarmasin, Pontianak dan Bontang. Sedangkan dalam skala nasional merupakan cabang ke-37.¹⁴⁴

Keberadaan Bank Muamalat hadir di Palangka Raya merupakan wujud partisipasi dalam upaya bersama untuk menciptakan percepatan-percepatan ekonomi, baik mikro, kecil, dan menengah disamping ekonomi makro dan sekaligus merupakan upaya untuk mengembangkan ekonomi berkeadilan bagi masyarakat Palangka Raya dan sekitarnya.¹⁴⁵

Gedung yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 17 Kelurahan Langkai Kecamatan Pahandut, Palangka Raya ini pada awalnya merupakan gedung

¹⁴⁴“BMI Hadir di Palangka Raya, *Republika*, 20 Desember 2004 dipublikasikan di website bank muamalat Jum’at, 14 januari 2005., http://www.muamalatbank.com/index.php/home/news/muamalat_news/279, (Online 29 Januari 2012, Pukul 15.40 WIB)

¹⁴⁵ *Ibid.*,

bekas PT. Pos Indonesia yang telah dilakukan perbaikan sedemikian rupa hingga menjadi gedung perbankan yang menarik. Setidaknya gedung Bank Muamalat Cabang Palangka Raya sudah beberapa kali mengalami renovasi dan yang terakhir pada tahun 2012.¹⁴⁶ Diketahui batas wilayah BMI Cabang Palangkaraya berbatasan dengan :

- a. Sebelah Utara : Jalan Diponegoro
- b. Sebelah Selatan : Jalan Buntu (tidak diketahui namanya)
- c. Sebelah Timur : Jalan AIS Nasution
- d. Sebelah Barat : Kantor Pengadilan Negeri Palangka Raya

Sejak hadir di Palangka Raya, Bank Muamalat terus mengalami pertumbuhan. Selain cabang utama di Jalan Diponegoro, juga didirikan kantor kas (KK) di Jalan Darmo Sugondo, Payment point di kampus Universitas Muhammadiyah Palangka Raya, dan kantor cabang pembantu (KCP) Kahayan di Jalan Tjilik Riwut Km 2 Palangka Raya yang baru saja diresmikan pada tanggal 19 Juni 2012. Sedangkan dalam skala wilayah Kalimantan tengah Bank Muamalat juga telah memperluas jaringan dengan membuka cabang pembantu di Sampit, Pangkalan Bun, dan Muara Teweh.¹⁴⁷

Jumlah Anjungan Tunai Mandiri (ATM) Bank Muamalat Cabang Palangka Raya juga terus bertambah, saat ini ada 14 unit, yang tersebar di Palangka Raya 9 unit, Sampit 3 unit, Pangkalan Bun 1 unit, dan Muara teweh

¹⁴⁶ Fitri Faa'izah, *Laporan Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan Integratif II*, Palangka Raya: STAIN, 2011. h. 3

¹⁴⁷ "Bank Muamalat Beri bantuan 60.136 Orang," *KaltengPos*, 18 Agustus 2012., http://www.kaltengpos.web.id/?menu=detail_atas&idm=12049, (Online 26 Desember 2012, Pukul 19:00 WIB)

1 unit.¹⁴⁸ Sedangkan target tahun 2013 akan di tambah 9 buah ATM dan 2 Cabang pembantu di Seruyan dan Katingan.¹⁴⁹

Terkait dengan perodesasi kepemimpinan Bank Muamalat Cabang Palangka Raya setidaknya telah terjadi empat kali pergantian sejak tahun 2004-2013 mulai dari Bapak Heri Wahyudi, Bapak Amud, Bapak Apandi, Bapak Risman dan Bapak Qaimun, namun perodesasinya tidak pasti. Sebut saja Bapak Risman hanya 6 bulan menduduki jabatan pimpinan cabang Palangka Raya sedangkan Bapak Qaimun sudah hampir 3 tahun menduduki jabatan pimpinan cabang Bank Muamalat cabang Palangka Raya.¹⁵⁰

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Sebagai perpanjangan tangan dari sebuah Kantor Pusat, maka Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya memiliki Visi dan Misi yang sejalan dengan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.

Adapun visi Bank Muamalat Indonesia adalah “Menjadi bank Syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.” Sedangkan misi Bank Muamalat Indonesia adalah “Menjadi ROLE MODEL Lembaga Keuangan Syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada *stakeholder*.”¹⁵¹

¹⁴⁸ *Ibid.*,

¹⁴⁹ Sumber : Hasil wawancara dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum'at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

¹⁵⁰ Sumber : Hasil wawancara lanjutan dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum'at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

¹⁵¹ http://www.muamalatbank.com/home/about/visi_misi_ (Online 27 Desember 2012, Pukul 08:54 WIB)

Seperti yang telah disebutkan dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/1/PBI/2009 Tentang Bank Umum pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 3, dalam peraturan Bank Indonesia yang dimaksud dengan Kantor cabang adalah :

Kantor Cabang yang selanjutnya disebut KC adalah Kantor Bank yang secara langsung bertanggung jawab kepada kantor pusat Bank yang bersangkutan, dengan alamat tempat usaha yang jelas dimana KC tersebut melakukan usahanya.¹⁵²

Senada dengan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/1/PBI/2009 Tentang Bank Umum, Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 11 juga disebutkan bahwa :

Kantor Cabang yang adalah kantor cabang Bank Syariah yang bertanggung jawab kepada kantor pusat Bank yang bersangkutan dengan alamat tempat usaha yang jelas sesuai dengan lokasi kantor cabang tersebut melakukan usahanya.¹⁵³

Berdasarkan Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/1/PBI/2009 Tentang Bank Umum dan Undang-Undang Republik Indonesia No 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah, dapat penulis pahami bahwa antara kantor cabang dan kantor pusat Bank memiliki hubungan yang vertikal, artinya sebuah kantor cabang Bank harus mematuhi segala kebijakan yang dikeluarkan oleh kantor pusat demi terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan

¹⁵² Peraturan Bank Indonesia Nomor 11/1/PBI/2009 Tentang Bank Umum pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 3, http://hukum.unsrat.ac.id/inst/pbi_11_1_2009.pdf (Online 27 Desember 2012, Pukul 08.22 WIB)

¹⁵³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 11, http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/C7402D01-A030-454ABC75-9858774DF852/14396/UU_21_08_Syariah.pdf (Online 27 Desember 2012, Pukul 08.45 WIB)

3. Keadaan Staf di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Dalam melakukan kegiatan operasional sehari-hari, kemajuan dan keberhasilan lembaga perbankan tidak terlepas dari peran *staf banking* yang merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan dan pengembangan perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan staf di BMI Cabang Palangka Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
KEADAAN STAF BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
PALANGKARAYA TAHUN 2013

No	Nama	Posisi
Kantor Cabang Palangka Raya		
1	2	3
1	Qoimun	Branch Manager
2	Kaspul Anwar Bahrani	Operation Manager
3	Fakhruddin	Head Financing
4	Lisa Nazlak	Head Funding
5	Edil Taufik	Back Office Staff
6	Muhammad Imam Ma'sum	Personalia
7	Mutia Pratiwi Ayuningtyas	Staff USP
8	Nurhuda Dessy Landriany	Relationship Manager
9	Wari' Atuzzuhur	Customer Service
10	Daliya Wulandarie	Teller
11	Micel Istiqrar	Staff USP
12	Mida Izatul Chasanah	Support & Legal Staff
13	Siska Aprilianis	Account Manager
14	Muhajirin	Back Office Staff
15	Ainun Nazhifah	Service Assistant
16	Trisna Wijayanti	Teller
17	Muhammad Taufik Rahman	Account Manager
18	Nuzul Alfriani Rahmadani	Account Manager
19	Masa Hiburan Buaya	Relationship Manager

20	Hindun Tria Aprilianti	Teller
21	Martha Prasetya Utomo	Customer Service
22	Nihayatun Nafiah	Customer Service
23	Muhhalimmah	Teller
24	Kharina Liana Cita	Teller
Kantor Kas Ahmad Yani		
1	Ahmad Nuril Anwar	Teller Kantor
2	Nuraini Wahyu Setyaningrum	Customer Service
Kantor Cabang Pembantu Kahayan		
1	Robbyn Noor Masdipura	PIC Capem Sub Branch
2	Elly Rahmawati	Teller
3	Marwan effendi	Back Office Staff
4	Zaid Ammar	Relationship Manager
5	Fika Kurniawati	Relationship Manager
6	Agus Lukman Fitriyan	Relationship Manager
7	Nadhilatussilmi	Customer Service

Sumber: Dokumen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Palangka Raya-Diponegoro, Tahun 2013.

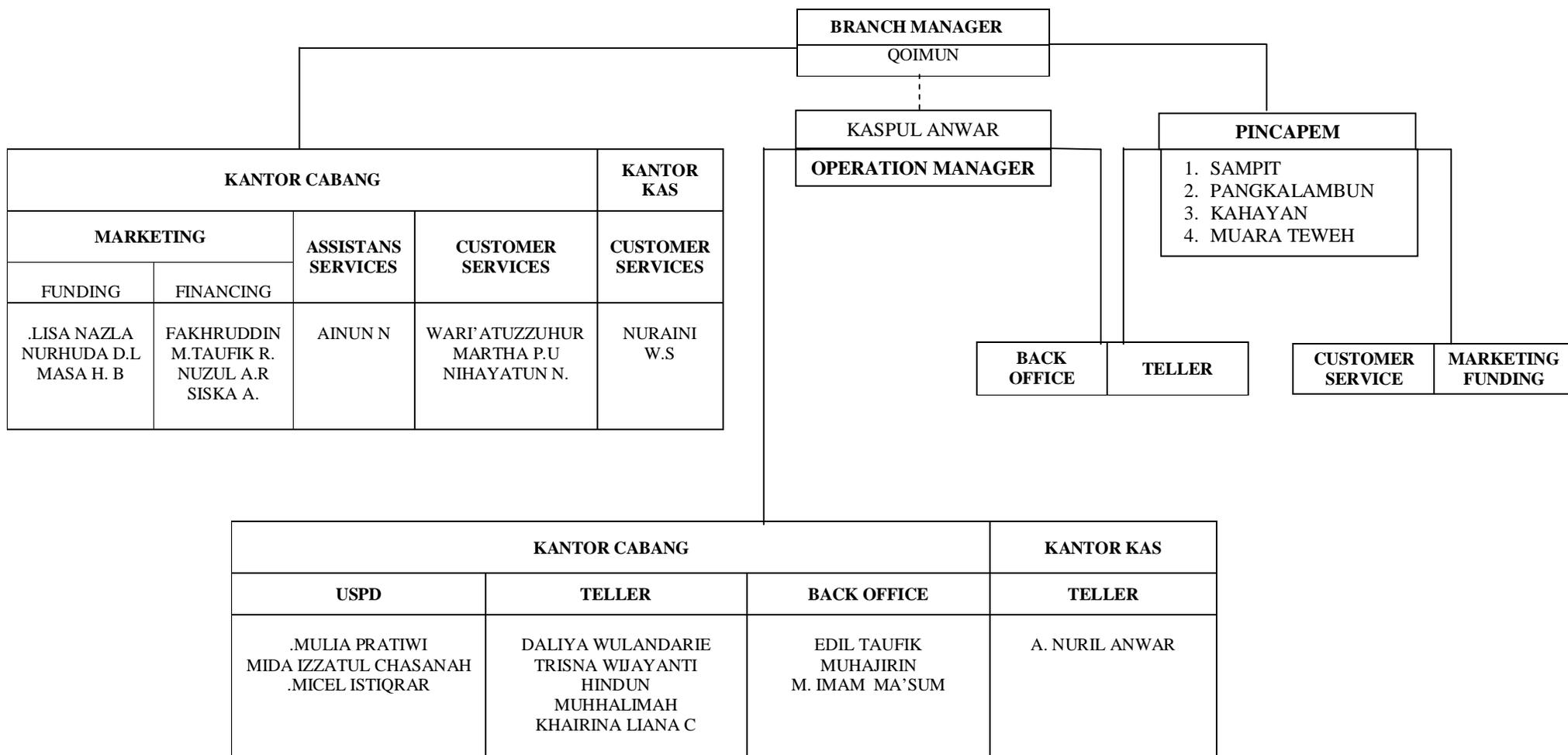
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah keseluruhan kru Bank Muamalat cabang Palangka Raya tahun 2013 sebanyak 33 karyawan yang terdiri dari 15 karyawan laki-laki dan 18 karyawan perempuan, dengan rincian sebanyak 24 karyawan di kantor cabang (10 laki-laki dan 13 perempuan), 2 orang di kantor kas (1 laki-laki dan 1 perempuan) dan 7 orang di kantor cabang pembantu (4 laki-laki dan 3 perempuan). Namun jumlah ini tidak termasuk pegawai pihak ke tiga seperti security, driver maupun petugas pantry. Seperti yang telah peneliti kemukakan subjek penelitian hanya dilakukan terhadap 24 orang karyawan di kantor cabang Jalan Diponegoro.

4. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi serta memudahkan dalam kegiatan operasional, maka sangat diperlukan pembentukan kelompok sumber daya insani yang bekerja sama untuk tujuan tertentu yang ditetapkan bersama yaitu organisasi. Struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan-hubungan atau kerjasama sekelompok orang yang menggerakkan organisasi untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Pembentukan struktur organisasi dilakukan agar masing-masing elemen mengetahui jabatan, tugas, kewajiban, wewenang dan tanggungjawabnya, sehingga kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan memiliki produktivitas yang tinggi. Adapun struktur organisasi BMI Cabang Palangka Raya adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI BANK MUAMALAT
CABANG PALANGKA RAYA TAHUN 2013**



Adapun uraian tugas dan tanggung jawab pada masing-masing jabatan dalam struktur organisasi pada Bank Muamalat Cabang Palangka Raya dapat diuraikan sebagai berikut:¹⁴⁹

a. *Branch Manager*

Branch manager merupakan jabatan tertinggi dalam suatu cabang Bank, dimana jabatan ini berposisi sebagai pemimpin dari suatu cabang bank. Adapun tugas dan wewenang pimpinan cabang adalah sebagai berikut :

- 1) Bertanggungjawab atas jalannya kegiatan operasional dan financial cabang;
- 2) Bertanggungjawab atas jalannya kebijaksanaan atau ketentuan perusahaan;
- 3) Memberikan bimbingan dan motivasi pada seluruh karyawan;
- 4) Menyelesaikan permasalahan yang muncul di kantor cabang yang dipimpin;
- 5) Membina hubungan yang baik dengan instansi terikat maupun tidak terikat termasuk pengusaha-pengusaha daerah.

b. *Operational Manager*

Operational Manager merupakan jabatan pimpinan yang membawahi bagian Operasional seperti Back Office, Front Office, Personalia, umum, teller serta USP. Adapun tugas dari *operational manager* adalah :

¹⁴⁹ PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk cabang Palangkaraya, *Job Description Kru Muamalat cabang Palangka Raya*.

- 1) Bertanggung jawab terhadap kegiatan operasional kantor cabang dengan melaksanakan supervisor terhadap setiap pelayanan jasa-jasa perbankan dari setiap unit atau bagian yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- 2) Memeriksa setoran tunai dan non tunai nasabah yang diterima dari teller
- 3) Memeriksa transaksi harian (Setoran, penarikan, kliring, transfer, tolakan kliring, deposito dan lain-lain)
- 4) Melakukan proses permintaan atau penyetoran dana dari atau ke kantor pusat.

c. *Service Assistant*

Tugas harian :

- 1) Mendistribusikan semua Memo atau Surat Masuk dan keluar kepada BM dan OM;
- 2) Menginformasikan memo-memo dari Cabang maupun Kantor Pusat dan Surat-surat penting yang telah didisposisi oleh BM dan OM kepada seluruh karyawan (termasuk kantor kas) atau kepada bagian terkait;
- 3) Membuat memo serta surat yang diperlukan oleh BM dan OM;
- 4) Mengadministrasikan dengan baik dan informatif semua Memo, Surat dan faksimili yang telah didisposisi oleh BM dan OM;
- 5) Menyusun dan membuat jadwal kegiatan BM;
- 6) Mengatur penerimaan tamu-tamu untuk BM;

- 7) Mendukung kelancaran alur kerja antara kantor dengan bagian-bagian lainnya;
- 8) Menyusun surat rahasia (confidential);
- 9) Menyusun dan Membuat catatan pertemuan bisnis;
- 10) Membetulkan letak dan posisi alat tulis BM serta perlengkapan yang diperlukan;
- 11) Bertindak sebagai penghubung untuk meneruskan informasi kepada relasi;
- 12) Mengatur dan menyiapkan pertemuan atau konferensi untuk kantor serta pengurusan undangannya;
- 13) Menerima tamu yang akan bertemu dengan BM;
- 14) Mencatat janji-janji untuk BM;
- 15) Menyusun acara kerja sehari-hari BM;
- 16) Menyiapkan agenda rapat, menyiapkan laporan, menyiapkan pidato atau pernyataan BM;
- 17) Membuat ikhtisar dari berita-berita dan karangan yang termuat dalam surat kabar, majalah, brosur dan media-media lain yang ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan;
- 18) Memberikan masukan positif dan inisiatif untuk perbaikan perusahaan;
- 19) Memastikan keamanan & kerahasiaan di area kerja terlaksana dengan baik;
- 20) Melaksanakan tugas lainnya yang belum diatur sesuai kebijakan manajemen cabang.

Tugas-tugas bulanan :

- 1) Membuat dan mempersiapkan data untuk meeting bulanan.

Tugas tambahan :

- 1) Mengatur keperluan BM;
- 2) Membantu persiapan kegiatan eksternal BM.

d. *Account Manager/Marketing*

Account Manager/ Marketing berfungsi untuk melaksanakan aktivitas marketing pada umumnya sesuai beban target yang telah disepakati serta memasarkan produk Bank Muamalat berikut pengawasan dan pelayanan kepada nasabah dan atau calon Nasabah (Account Maintenance)

Tugas rutin :

- 1) Merumuskan strategi dan melakukan identifikasi calon nasabah sesuai target market;
- 2) Melakukan proses solisitasi, pengumpulan data, analisa atas pengajuan permohonan pembiayaan untuk menjamin kelancaran proses pengajuan proposal pembiayaan kepada komite;
- 3) Melaksanakan pembinaan dan monitoring atas aktivitas sehari-hari, memastikan perolehan laporan keuangan setiap semester (Intern) serta tahunan (Audited) serta memastikan usaha nasabah berjalan baik sebagai mana yang di proyeksikan dalam analisa;
- 4) Membuat laporan bulanan atas pencapaian pendapatan dari account yang di handle untuk memastikan tercapainya target pendapatan;

- 5) Melakukan analisa atas perpanjangan pembiayaan nasabah sehingga tetap dalam satu kolektibilitas;
- 6) Megidentifikasi dan mengamankan resiko-resiko yang akan timbul;
- 7) Mengusahakan seluruh transaksi memperoleh margin optimal serta meningkatkan fee base untuk menjamin tercapainya target pendapatan;
- 8) Memperbesar potensi Pangsa Pasar yang sudah ada baik pangsa pasar produk pembiayaan maupun pendanaan dengan melakukan proses solisitasi kepada nasabah-nasabah baru yang belum pernah mendapatkan pelayanan bank syariah secara optimal;
- 9) Melaksanakan aktifitas Funding dengan hanya memasarkan produk-produk dan jasa Bank Muamalat saja;
- 10) Membuat Call Report setiap mengadakan kunjungan / prospek Nasabah;
- 11) Memperbaiki kualitas pembiayaan kurang lancar dan menjadi lancar kembali;
- 12) Melaksanakan tugas lainnya yang belum diatur sesuai kebijakan manajemen cabang.

e. *Unit Support* Pembiayaan

Unit Support Pembiayaan berfungsi untuk Mengkoordinasikan droping pembiayaan antara marketing dengan bagian operasional pembiayaan, dan sebagai *checker* terhadap dokumen pembiayaan.

Tugas-tugas harian :

- 1) Membuat, Memeriksa kesesuaian dan kebenaran Offering Letter;
- 2) Melakukan Personal Checking, Bank Checking dan BI Checking;
- 3) Melakukan Taksasi jaminan sesuai dengan order dari bagian terkait;
- 4) Melakukan pemeringkatan nasabah dan analisis laporan keuangan;
- 5) Melakukan Retaksasi jaminan sesuai dengan order dari bagian terkait;
- 6) Melakukan pengikatan sesuai dengan order dari bagian terkait;
- 7) Memeriksa kelengkapan dokumen untuk proses komite dan droping;
- 8) Sebagai sekretaris komite pembiayaan cabang;
- 9) Melakukan order pendebetan / pembebanan biaya yang timbul berkaitan dengan proses fasilitas pembiayaan;
- 10) Melakukan klaim dan monitoring asuransi perusahaan;
- 11) Melakukan pemeriksaan aspek yuridis nasabah;
- 12) Membuat analisis yuridis untuk nasabah pembiayaan(perusahaan, kontrak, perjanjian) dan simpanan (giro);
- 13) Melaksanakan tugas lainnya yang belum diatur sesuai dengan kebijakan manajemen cabang.

Tugas-tugas mingguan :

- 1) Melakukan monitoring terhadap dokumen pembiayaan yang TBO.

Tugas-tugas bulanan :

- 1) Membuat Laporan Realisasi Pembiayaan;
- 2) Membuat Laporan TBO.

f. *Back Office*

Back Office berfungsi untuk mengkoordinasikan, melaksanakan seluruh tugas dan pekerjaan di unit kliring serta mewakili bank dalam pelaksanaan perhitungan kliring di Lembaga kliring BI, dan Bertanggung jawab atas kelancaran tugas transfer / di Kantor Cabang Inkaso.

Tugas-tugas harian :

- 1) Personalia :
 - a) Monitoring kehadiran karyawan dan monitoring absensi;
 - b) Monitoring pemakaian seragam dan ID Card Karyawan;
 - c) Monitoring sikap dan perilaku karyawan harus sesuai dengan corporate identity perusahaan;
 - d) Memeriksa surat lamaran yang masuk dan melakukan system filling yang baik;
 - e) Mengadministrasikan reimbursement kesehatan karyawan/ti + keluarganya, mulai dari keabsahan kuitansi, pembuatan tiket, penginputan uang kesehatan ke rekening masing-masing, sampai penginputan untuk pengurangan saldo kesehatan;
 - f) Merekapitulasi absent, lembur dan uang makan lembur, cuti, uang kesehatan, seluruh karyawan setiap bulannya;
 - g) Mengadministrasikan perjalanan dinas karyawan;
 - h) Mengadministrasikan urusan kepersonaliaan seluruh karyawan.

2) Kliring

- a) Melakukan proses kliring atas warkat kliring yang diterima sesuai dengan tanggal efektif warkat kliring. (termasuk penyerahannya ke B.I.);
- b) Up-dating warkat-warkat kliring yang disimpan untuk diselesaikan sesuai tanggal efektifnya;
- c) Input transaksi harian : (setoran / penarikan kliring, transfer, tolakan kliring, deposito, dll);
- d) Up-dating kartu S.I. untuk diselesaikan sesuai dengan instruksinya;
- e) Pembebanan biaya-biaya: tolakan kliring, S.I., inkaso, permintaan B/G & Cek, dll;
- f) Pengambilan warkat kliring dan tolakan kliring dari B.I;
- g) Penyerahan tolakan kliring pada akhir hari;
- h) Melakukan proses permintaan / penyetoran dana dari / ke Kantor Pusat;
- i) Memeriksa kebenaran pengisian aplikasi transfer, permintaan inkaso yang diterima;
- j) *Follow – up* atas instruksi transfer dari dan ke Kantor Pusat;
- k) Mencatat dan mengadministrasikan semua warkat-warkat inkaso serta *follow-up* nya;
- l) Menyiapkan tiket pembukuan atas penerimaan hasil inkaso untuk pencairannya;

- m) Membuat nota pengiriman inkaso kepada Bank Koresponden atau perantara untuk diteruskan kepada Bank yang dituju;
- n) Monitoring atas permintaan inkaso yang telah dilaksanakan;
- o) Up-dating kartu refer item atas tarikan kliring bermasalah pada hari berjalan;
- p) Pembuatan Surat Peringatan (sesuai kebutuhan);
- q) Memeriksa form S.I. yang diterima dari C/S untuk segera dibuatkan kartu S.I;
- r) Cetak POD Deposito;
- s) Memeriksa advice Bagi hasil Deposito / Fulinves;
- t) Memonitor SSL. RAB di unit Kliring, Deposito.

Tugas-tugas mingguan :

- 1) Personalia : Monitoring kehadiran karyawan mingguan;
- 2) Kliring : Memonitor SSL. Titipan di unit Kliring dan Deposito.

Tugas-tugas bulanan :

- 1) Personalia :
 - a) Membuat Proofsheets Personalia;
 - b) Pembayaran Pajak Penghasilan Karyawan;
 - c) Pembayaran iuran jamsostek;
 - d) Membuat rekap lembur dan kehadiran karyawan untuk payroll
 - e) Monitoring hak-hak kesejahteraan karyawan (Cuti, Kesehatan, dll);
 - f) Melaksanakan tugas lainnya yang akan diatur kemudian.

g. *Teller*

Teller berfungsi sebagai petugas Front Office untuk menangani seluruh setoran dan penarikan tunai dari dan ke Bank.

Tugas-tugas harian :

- 1) Mengeluarkan dan memasukkan Box Teller dari / ke khasanah utama;
- 2) Mempersiapkan peralatan / perlengkapan Teller (termasuk terminal KIBLAT & Passbook);
- 3) Melaksanakan seluruh transaksi tunai maupun non tunai atas setoran, penarikan dan pemindahbukuan tabungan, giro serta deposito;
- 4) Meneliti keabsyahan warkat giral yang diterima;
- 5) Mencocokkan fisik uang dalam box teller pada akhir hari dengan saldo pada KIBLAT;
- 6) Melaksanakan *cash count* tengah hari sebelum istirahat;
- 7) Membuat rekap transaksi harian teller di bloter teller;
- 8) Melakukan cash count akhir hari dan membuat denominasi atas fisik uang;
- 9) Melaksanakan sortir uang tunai yang akan disetorkan kepada head teller;
- 10) menyimpan kembali semua peralatan dan perlengkapan teller pada akhir hari;
- 11) Ikut menjaga kebersihan dan kerapihan counter teller dan area front line;

- 12) Memberikan pelayanan kepada nasabah atas kebutuhan informasi yang berkaitan dengan produk dan jasa dengan meneruskan pertanyaan tersebut kepada Customer Service;
- 13) Cash Pick Up;
- 14) Melakukan kegiatan pembayaran kas kecil yang muncul dari penarikan slip bayar dari bagian umum & personalia;
- 15) Memastikan bahwa semua sarana / perlengkapan kerja yang akan dipergunakan dapat berfungsi dengan sempurna (alarm, passbook, UV, Printing Calculator, dll);
- 16) Membuat posisi kas berupa penerimaan dan pengeluaran sebelum istirahat & menyesuaikan antara pencatatan pada komputer klibat dengan fisik uang;
- 17) Menyusun rekap harian teller dengan melampirkan tiket-tiket yang telah dibuat untuk diperiksakan kepada atasan;
- 18) Menyusun rincian uang / breakdown atas semua phisik uang yang masih tersisa pada box teller sesuai dengan denominasi & dilakukan cashcount pada akhir hari;
- 19) Menyiapkan uang yang akan dikirim ke BI ataupun ke tempat Lain, dan konfirmasi terlebih dahulu ke Asuransi apabila pengiriman melebihi limit yang telah ditentukan;
- 20) Melaksanakan tugas lainnya yang belum diatur sesuai kebijakan manajemen cabang.

Tugas-tugas mingguan :

- 1) Membantu memonitor persediaan barang cetak dan ATK Bag. Kas & Teller;
- 2) Melakukan filling semua dokumen teller dengan rapi.

Tugas- tugas bulanan :

- 1) Membuat Laporan Proof Sheet;
- 2) Monitoring semua file-file bagian kas & teller.

h. *Customer Service*

Customer Service berfungsi sebagai staff pelaksana pada *front office* yang bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pelayanan kepada nasabah.

Tugas-tugas harian *Customer Service* adalah :

- 1) Memperkenalkan dan menawarkan produk-produk BMI serta penjelasan mengenai cara, keuntungan dan keistimewaan serta persyaratan produk tersebut. (langsung / via telp.);
- 2) Meng-*handle* komplain atau saran nasabah serta mengajukan / menginformasikan kepada atasan;
- 3) Memproses pembukaan dan penutupan tabungan, giro dan deposito;
- 4) Memeriksa dan mem-*follow up* dokumen TBO;
- 5) Melayani dan membantu nasabah yang ingin melakukan transaksi inkaso, kiriman uang (transfer) dan transaksi LLG;
- 6) Melakukan register terhadap pembukaan tabungan, deposito dan giro;

- 7) Mengambil dan menyimpan box Cek & BG;
- 8) Membuat formulir pendebetn biaya-biaya Cek/BG, ganti buku serta biaya lainnya dan menyerahkan ke back office untuk di proses;
- 9) Menyimpan warkat tolakan kliring dan menghubungi nasabah ybs untuk mengambil warkat yang tertolak;
- 10) Menjadi penghubung antara nasabah dengan bagian operation lainnya untuk segala urusan transaksi;
- 11) Memperhatikan kebersihan, kerapihan dan kenyamanan area customer service dan *front area*;
- 12) Petugas pemeriksa tanda tangan / verifikasi;
- 13) Mengontrol persediaan brosur – brosur produk, slip transaksi serta slip lainnya yang berhubungan dengan kepentingan nasabah;
- 14) Bertanggung jawab atas daftar hitam Bank Indonesia baik untuk Giro maupun pembiayaan;
- 15) Memelihara barang inventaris kantor yang ada di area C/S termasuk buku cheque, BG & meterai;
- 16) Memelihara filling system untuk Giro, Tabungan, Deposito, dll;
- 17) Memeriksa ulang proses penutupan rekening yang dilakukan pada hari sebelumnya;
- 18) Menjawab dengan baik dan ramah atas segala pertanyaan yang diajukan oleh nasabah;

- 19) Mem-*follow up* langsung Nasabah Rekening terdebit & berkoordinasi dengan Back Office untuk proses TRR, termasuk *follow up* setelah rekening terkoreksi;
- 20) Memeriksa dan mengadministrasikan semua permohonan dan kartu ATM yang masuk dan mendistribusikannya ke para nasabah;
- 21) Melaksanakan tugas lainnya yang belum diatur sesuai kebijakan manajemen cabang.

Tugas-tugas mingguan *Customer Services* adalah :

- 1) Melakukan Filling dan register terhadap seluruh file yang belum terselesaikan secara harian;
- 2) Mereview kembali dokumen-dokumen yang masih TBO;
- 3) Mereview complain tracking secara berkala;
- 4) Membuat Buku Cek/BG sesuai pemesanan.

Tugas-tugas bulanan *Customer Services* adalah :

- 1) Membuat Laporan Pembukaan dan Penutupan Rekening giro, Tabungan dan Deposito;
- 2) Memonitor saldo rekening NIHIL dan *follow-up* nya;
- 3) *Review* seluruh file yang ada;
- 4) Membuat laporan transaksi phone banking kepada Administrasi kantor pusat.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Bank sebagai salah satu lembaga keuangan senantiasa memerlukan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kegiatan operasional yang dijalankan. Sarana dan prasarana merupakan segala sesuatu peralatan, perlengkapan dan komponen yang secara langsung maupun tidak langsung menjadi faktor penunjang terlaksana suatu proses kegiatan operasional suatu bank.

Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan sarana dan prasarana di BMI Cabang Palangka Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5

KEADAAN SARANA DAN PRASARANA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG PALANGKARAYA TAHUN 2013

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	2	3	4
1	Tanah	Perhitungan kasar : panjang 60 m dan lebar 50 m	Hak Milik PT Pos Indonesia
2	Bangunan	1000 m ²	Sewa PT. Pos Indonesia
	a. Banking Hall	1 Ruangan	Baik
	b. Ruang Branch Manager	1 Ruangan	Baik
	c. Ruang Marketing	1 Ruangan	Baik
	d. Ruang USP	1 Ruangan	Baik
	e. Ruang Back Office	1 Ruangan	Baik
	f. Ruang Teller	1 Ruangan	Baik

	g. Ruang Meeting	2 Ruangan	Baik
	h. Ruang VIP	1 Ruangan	Baik
	i. Mushalla	2 Ruangan	Baik
	j. Gudang Logistik	1 Ruangan	Baik
	k. Ruang File Data	2 Ruangan	Baik
	l. Gudang/Ruang Genset	1 Ruangan	Baik
	m. Ruang Server	1 Ruangan	Baik
	n. Tempat Wudlu	2 Ruangan	Baik
	o. Toilet	3 Ruangan	Baik
	p. Ruang Pantry	1 Ruangan	Baik
	q. Ruang Kliring	1 Ruangan	Baik
3	Fasilitas Kantor		
	a. Komputer	30 Unit	Baik
	b. Printer	15 Unit	Baik
	c. Papan pengumuman	1 Buah	Baik
	d. LCD projector	1 Unit	Baik
	e. Wireless Soundsystem	1 Unit	Baik
	f. Pendingin ruangan	22 Buah	Baik
	g. Brandkas	2 Buah	Baik
	h. Kendaraan roda empat	6 buah	Baik

Sumber: Dokumen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Palangka Raya-Diponegoro.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa sarana dan prasarana di Bank Muamalat cabang Palangka Raya sudah mendukung dan dapat dimanfaatkan serta dikembangkan untuk memaksimalkan kegiatan operasional bank, tidak hanya dalam meningkatkan kinerja kru juga dalam penerapan *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya.

Terkait dengan tersedianya fasilitas dua ruangan mushalla di Bank Muamalat cabang Palangka Raya, Bapak Q menyatakan bahwa, “Mushalla

memang sengaja dibuat 2 karena faktor kelebihan ruangan, satu terletak di dekat *pantry* dan satu lagi di dalam ruangan, hal ini memudahkan kru yang ingin melaksanakan shalat, terlebih biasanya bagi karyawan perempuan pada malam hari takut untuk shalat di mushalla belakang bisa shalat di mushalla dalam. dan tidak menutup kemungkinan jika ada nasabah yang ingin melaksanakan shalat”¹⁵⁰.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan mushalla Bank Muamalat cabang Palangka Raya juga dilengkapi dengan fasilitas tempat wudhu yang dibedakan antara tempat wudhu perempuan dan laki-laki, perlengkapan shalat, Al-Qur'an serta buku-buku agama. Dan jika sudah memasuki waktu shalat sesama karyawan akan saling mengajak untuk shalat berjamaah¹⁵¹

Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa beribadah itu jelas perkara utama jika dibandingkan perkara dunia seperti berdagang dan bertransaksi.

6. Bentuk Penerapan *Spiritual Management* di Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya

Sebagai *culture* Bank Muamalat, manajemen spiritual berjalan beriringan dengan kegiatan operasional bank. Seperti yang dikemukakan Bapak Q, selaku *branch manager* Bank Muamalat Cabang Palangka Raya bahwa “Manajemen spiritual sudah menjadi *culture* Bank Muamalat, tinggal bagaimana melakukan pembinaan dan peningkatan, tentu saja dengan

¹⁵⁰ Sumber : Hasil wawancara lanjutan dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum'at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

¹⁵¹ Observasi sarana dan prasarana penerapan konsep *spiritual management*, 1-31 Oktober 2011 (Praktek Kerja Lapangan selama 1 bulan di BMI cabang Palangka Raya) dan 23 Januari 2013.

menganggap kerja itu pengakuan ibadah, kerja itu ladang jihad, kerja itu bisa menghapus dosa sehari-hari”¹⁵²

Adapun bentuk-bentuk pembinaan dan peningkatan manajemen spiritual seperti yang dikemukakan Bapak Q yaitu melalui kegiatan- kegiatan rutin, seperti:¹⁵³

a. Doa bersama sebelum memulai aktivitas kerja.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan aktivitas doa bersama dimulai pukul 07.50 WIB yang akan dipimpin oleh salah satu karyawan. Dari doa yang mereka panjatkan kru muamalat menyatakan bahwa shalat, ibadah, hidup dan mati mereka hanyalah kepada Allah SWT, harapan untuk memperoleh rizki yang lapang dan halal dan menjadikan rizki sebagai bekal untuk beribadah kepada Allah dan sebagai jalan untuk mengabdikan kepada Allah.¹⁵⁴

b. Shalat berjamaah.

c. Pengajian rutin.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, Rabu, 23 Januari 2013 pukul 16.30 WIB bertempat di *Banking Hall* muamalat dimana pada saat itu pengajian (*tausiyah*) diisi oleh penceramah Bapak Muhammad Zaky Yamani, beliau secara garis besar mengatakan bahwa “manusia hanya diperintahkan 2 hal yaitu ibadah dan muamalat, adapun ibadah dan

¹⁵² Sumber : Hasil wawancara lanjutan dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum’at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

¹⁵³ Sumber : Hasil wawancara lanjutan dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum’at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

¹⁵⁴ Observasi penerapan konsep *spiritual management* (Doa bersama), 23 Januari 2013 pukul 07.50 WIB.

muamalah ini dikategorikan lagi, apakah dalam ibadah atau muamalah kita sesuai dengan apa yang diinginkan Allah atau sesuai dengan keinginan kita. Jika kita mengetahui apa yang kita lakukan dicintai Allah maka kita akan tau perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan agar dicintai Allah, maka berbuatlah *Ihsan* (beribadahlah seakan-akan engkau melihat Allah, jika tidak beribadahlah seakan-akan Allah melihat engkau), dalam konteks perbankan terkait dengan berbuat *ihsan* kepada perusahaan, nasabah dan lingkungan dengan memberikan pelayanan terbaik.¹⁵⁵

Adapun jadwal pengajian rutin seperti yang diungkapkan bapak Q bahwa “Pengajian rutin dilakukan 1 bulan 1 kali yang dilaksanakan pada hari rabu minggu pertama setiap bulannya, namun saya menginginkan pengajian rutin dilakukan 1 bulan 2 kali. Dimana 1 kali diisi kegiatan tafsir dan 1 kali diisi *tausiyah*”.¹⁵⁶

d. Anjang sana (ke tempat yatim piatu).

Adapun jadwal anjang sana biasanya dilakukan setiap bulan namun jadwalnya tidak pasti.

e. Imbauan berupa tulisan.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, imbauan berupa tulisan di letakkan di tempat yang strategis atau mudah terlihat.

Contohnya : Apakah saya sudah shalat tepat waktu, Apakah saya sudah

¹⁵⁵Observasi penerapan konsep *spiritual management* (pengajian rutin), 23 Januari 2013 pukul 16.30 WIB.

¹⁵⁶ Sumber : Hasil wawancara lanjutan dengan Bapak Q, bertempat di Bank Muamalat Cabang Palangka Raya Jl. Diponegoro No. 17, Pada hari Jum'at, 11 Januari 2013 pukul 17.15 WIB.

mengingatkan kebaikan kepada orang lain, apakah hari ini saya menghibah orang lain, anjuran puasa senin-kamis, dan lain-lain¹⁵⁷

- f. Tadarus Al-qur'an atau khataman yang dilaksanakan selama bulan ramadhan.

B. Penyajian Data

1. Penyajian Data Tentang Penerapan Konsep *Spiritual Management*

Data tentang penerapan konsep *spiritual management* kru bank muamalat cabang Palangka Raya disajikan dan diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

- a. Penerapan konsep *life is a place of worship* (frekuensi keaktifan kru muamalat mengikuti doa bersama sebelum memulai aktivitas kerja)

Doa bersama yang dilakukan sebelum memulai aktivitas kerja merupakan salah satu bentuk penerapan *spiritual management* yang menjadi aktivitas rutin Bank Muamalat Cabang Palangka Raya. Kegiatan ini dilaksanakan di *banking hall* muamalat pukul 07.50 WIB. Untuk frekuensi keaktifan kru muamalat mengikuti doa bersama sebelum memulai aktivitas kerja lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 6

FREKUENSI KEAKTIFAN KARYAWAN MUAMALAT MENGIKUTI DOA BERSAMA SEBELUM MEMULAI AKTIVITAS KERJA

No	Kategori	F	%
1.	Sering, 4-5 kali seminggu	20	83,3
2.	Kadang-kadang, 2-3 kali seminggu	4	16,7

¹⁵⁷ Observasi imbauan berupa tulisan, 23 Januari 2013 pukul 08.00 WIB.

3.	Jarang, 0-1 kali seminggu	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab “sering,4-5 kali seminggu” sebanyak 22 orang atau 83,3%, Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat tiba di kantor sebelum jam masuk kerja normal (08.00 WIB) dan aktif mengikuti aktivitas doa bersama. Sedangkan hanya sebagian kecil responden yang menjawab “kadang-kadang, 2-3 kali seminggu” yaitu sebanyak 4 orang atau 16,7% hal ini kemungkinan disebabkan ada sebagian kecil karyawan datang terlambat. Namun, penulis tidak melakukan analisis lanjutan terkait alasan yang mendasari 4 orang responden ini. Sedangkan responden yang menjawab “jarang, 0-1 kali seminggu” tidak ada.

- b. Penerapan konsep *life is a place of worship* (frekuensi kru muamalat membaca Al-Qur’an di sela kesibukan kerja).

Bank Muamalat tidak hanya tempat bekerja, namun juga tempat untuk menuai pahala. Sudah semestinya kerja yang dimaknai sebagai sarana ibadah dalam aplikasinya melaksanakan aktivitas-aktivitas yang bernilai ibadah seperti membaca Al-qur’an meskipun karyawan Bank Muamalat cabang Palangka Raya sibuk bekerja. Selama bulan Ramadhan, Bank Muamalat cabang Palangka Raya akan melakukan aktivitas tadarus atau khataman Al-Qur’an. Namun karena penelitian dilakukan diluar bulan Ramadhan peneliti ingin mengetahui bagaimana frekuensi karyawan Muamalat membaca Al-Qur’an disela kesibukan kerja mereka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7

FREKUENSI KRU MUAMALAT MEMBACA AL-QUR'AN DI
KANTOR

No	Kategori	F	%
1.	Sering, 4-5 kali seminggu	6	25
2.	Kadang-kadang, 2-3 kali seminggu	8	33,3
3.	Jarang, 0-1 kali seminggu	10	41,7
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Tabel diatas menggambarkan bahwa tingkat tertinggi dalam kategori frekuensi kru muamalat membaca Al-Qur'an di kantor sebanyak 6 orang responden atau 25% menyatakan "sering,4-5 kali seminggu", sedangkan responden yang menyatakan "kadang-kadang, 2-3 kali seminggu" yaitu 8 orang responden atau 33,3%. Justru 10 orang responden atau 41,7% menyatakan frekuensi mereka membaca Al-Qur'an "jarang, 0-1 kali seminggu". Terlihat variasi jawaban yang beragam dari responden, dan penulis mengira hal ini terkait dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan di luar bulan Ramadhan, karena yang penulis ketahui selama bulan Ramadhan khataman Al-Qur'an akan dijadwalkan secara rutin. Namun, penulis tidak melakukan analisis lanjutan terkait alasan responden yang menjawab alternatif jawaban "Kadang-kadang" dan "Jarang". Namun, hal ini menunjukkan meskipun di mushalla bank muamalat cabang palangka raya telah tersedia puluhan kitab suci Al-Qur'an hanya setengahnya saja dari karyawan yang menyempatkan diri membacanya.

- c. Penerapan konsep *life is a place of worship* (Pelaksanaan shalat zuhur, ashar, magrib secara tepat waktu dan berjamaah)

Sesuai dengan jam kerja normal Bank Muamalat Cabang Palangka Raya yaitu Pukul 08.00 WIB-17.00 WIB, namun karena ada tugas regular yang mesti diselesaikan setiap harinya sehingga rata-rata karyawan pulang selepas waktu magrib, Maka otomatis shalat zuhur, ashar dan magrib akan dilakukan di mushalla muamalat. Bagaimana frekuensi kru muamalat dalam melaksanakan shalat zuhur, ashar dan magrib secara tepat waktu dan berjamaah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8

FREKUENSI KRU MUAMALAT MELAKSANAKAN SHALAT ZUHUR, ASHAR DAN MAGRIB SECARA TEPAT WAKTU DAN BERJAMAAH

No	Kategori	F	%
1.	Sering, 10-15 kali seminggu	14	58,3
2.	Kadang-kadang, 5-9 kali seminggu	10	41,7
3.	Jarang, 0-4 kali seminggu	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab melaksanakan shalat zuhur, ashar, dan magrib secara tepat waktu dan berjamaah dengan frekuensi “sering, 10-15 kali seminggu” sebanyak 14 orang atau 58,3%. Sedangkan yang menjawab “kadang-kadang, 5-9 kali seminggu” sebanyak 10 orang atau 41,7% hal ini berdasarkan observasi yang penulis lakukan dikarenakan ada kalanya karyawan pulang jam 17.00 WIB sehingga kemungkinan menyempatkan shalat magrib di rumah saja, Namun, tidak diketahui

secara pasti apakah itu alasan yang mendasari 10 orang responden memilih alternatif jawaban “kadang-kadang” karena tidak dilakukan pelacakan lebih lanjut. Dan responden yang menjawab “jarang, 0-4 kali seminggu” tidak ada.

- d. Penerapan konsep cara pandang *zero mind* (objektif melihat permasalahan terkait keharaman bunga bank/ bank konvensional)

Ketika memasuki *Banking hall* Muamalat cabang Palangka Raya, di sebelah kiri ruangan akan terlihat jelas figura atau lukisan yang bertuliskan bahwa “Allah menghalalkan jual-beli dan mengharamkan riba”. Hal ini pula yang membedakan antara bank muamalat dan bank konvensional. Sebagai orang yang terlibat dalam kegiatan operasional bank non ribawi, karyawan muamalat akan memahami hukum keharaman riba/bunga bank. Lalu, bagaimana keobjektifan kru muamalat melihat permasalahan terkait keharaman bunga bank tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9

KEPEMILIKAN BUKU TABUNGAN BANK KONVENSIONAL

No	Kategori	F	%
1.	Tidak Punya	21	87,5
2.	1-2 Tabungan	3	12,5
3.	Lebih dari 2 tabungan	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab tidak memiliki buku tabungan bank konvensional sebanyak 21 orang atau 87,5% hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat memiliki pandangan yang objektif terhadap

keharaman bunga bank. Sedangkan sebanyak 3 orang responden atau 12,5% menjawab memiliki 1-2 buku tabungan bank konvensional, hal ini menunjukkan ada sebagian kecil kru muamalat yang hanya secara parsial memandang keharaman bunga bank. Namun, penulis tidak mencari tau lebih dalam alasan 3 orang responden memiliki buku tabungan konvensional sedangkan mereka lebih mengetahui hukumnya karena bekerja di Bank Syariah. Responden yang menjawab memiliki lebih dari 2 tabungan tidak ada.

- e. Penerapan konsep iman dalam aktivitas bisnis (menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran, meskipun tanpa resiko kena sanksi, Misal : korupsi jam kerja kantor)

Penerapan konsep iman dalam diri kru muamalat salah satunya adalah dengan mengaplikasikan konsep/sikap jujur dalam menjalankan aktivitas kerja. Jika iman sudah dijadikan pengawas diri untuk tidak melakukan pelanggaran, maka baik ketika diawasi pimpinan maupun tidak kru muamalat akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sebagai relevansi keimanan seorang kru muamalat terhadap tugas yang dibebankan Allah kepadanya melalui pimpinan cabang bank. Bagaimana konsep kejujuran yang dijalankan kru muamalat, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10

**KEMAMPUAN MENAHAN DIRI UNTUK TIDAK MELAKUKAN
PELANGGARAN MESKIPUN DAPAT MELAKUKANNYA TANPA
RESIKO TERKENA SANKSI (MISAL: KORUPSI JAM KANTOR)**

No	Kategori	F	%
1.	Dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran	23	95,8
2.	Kadang-kadang dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran	1	4,2
3.	Melakukan pelanggaran jika tidak ada resiko sanksi	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran meskipun dapat melakukannya tanpa resiko terkena sanksi sebanyak 23 orang atau 95,8% hal ini disebabkan karyawan benar-benar serius dalam bekerja dan mengetahui tanggung jawabnya. 1 orang responden atau 4,2% menjawab kadang-kadang dapat menahan diri untuk tidak melakukan pelanggaran hal ini menunjukkan ada sebagian kecil kru yang berpikir jika ada kesempatan dan tidak ada resiko terkena sanksi tidak ada salahnya membuat pelanggaran. Sedangkan responden yang menjawab melakukan pelanggaran jika tidak ada resiko sanksi tidak ada.

- f. Penerapan konsep iman dalam aktivitas bisnis (pelayanan terbaik karyawan terhadap perusahaan dan nasabah)

Selain penggunaan busana yang sopan dan islami selama karyawan berada di muamalat, kru muamalat juga dituntut untuk berperilaku islami kepada sesama kru dan nasabah. Misalnya saja dengan bersikap ramah,

murah senyum dan saling sapa kepada sesama kru dan nasabah Bank Muamalat.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, ketika memasuki *banking hall* muamalat, kita akan disambut dengan senyum ramah *security* muamalat yang kemudian sembari mengucapkan salam dan menanyakan apakah ada yang bisa dibantu, begitupun juga dengan tata cara penyambutan *teller* dan *customer service* terhadap nasabah Bank Muamalat.¹⁵⁸

Lalu, bagaimana sikap yang ditunjukkan karyawan Muamalat terhadap sesama karyawan dan nasabah, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 11

MENUNJUKKAN KEPERIBADIAN YANG RAMAH, MURAH
SENYUM, DAN SALING SAPA KEPADA SESAMA KARYAWAN
DAN NASABAH

No	Kategori	F	%
1.	Kepada semua karyawan dan nasabah yang dikenal maupun tidak dikenal	22	91,7
2.	Hanya kepada karyawan dan nasabah yang dikenal saja	2	8,3
3.	Bersikap cuek dan acuh.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Adapun responden yang menunjukkan kepribadian yang ramah, murah senyum, dan saling sapa kepada semua karyawan dan nasabah yang dikenal maupun tidak dikenal sebanyak 22 orang atau 91,7% hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat memiliki sikap yang rendah

¹⁵⁸ Observasi pelayanan karyawan kepada nasabah bank, 22 Januari 2013 Pukul 12.30 WIB.

hati dan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Sedangkan hanya 2 orang responden atau 8,3% yang menjawab hanya menunjukkan kepribadian yang ramah, murah senyum dan saling sapa kepada karyawan dan nasabah yang dikenal saja. Hal ini menunjukkan sebagian kecil kru muamalat belum bisa sepenuhnya menunjukkan pelayanan yang terbaik kepada orang lain mungkin saja karena merupakan pribadi yang pendiam atau karena alasan lain penulis tidak mengetahui alasan lebih rinci karena tidak dilakukan analisis lanjutan. Responden yang menjawab bersikap cuek dan acuh tidak ada.

- g. Penerapan konsep iman (Keselarasan penerapan atmosfir islami di kantor dan luar kantor).

Dalam pengangkatan staf dan pejabat yang akan memangku jabatan harus melalui prosesi sumpah jabatan secara lisan dan tertulis tentang pernyataan tujuh perilaku sebagai pedoman perilaku (*corporate code of conduct*) yang harus dipertanggungjawabkan staf dan pejabat tersebut.¹⁵⁹

Adapun kode etik perilaku korporat PT. Bank Muamalat Tbk adalah :¹⁶⁰

- 1) Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan
- 2) Memegang teguh rahasia bank dan perusahaan
- 3) Tidak menerima hadiah dalam bentuk apapun terkait tugas dan jabatan
- 4) Menjunjung kehormatan perusahaan dan karyawan

¹⁵⁹ <http://www.muamalatbank.com/assets/cd/p03/02.html>, (Online 22 Januari 2013 Pukul 19.53 WIB)

¹⁶⁰ *Ibid.*,

- 5) Bekerja sesuai dengan prinsip syariah
- 6) Berpegang teguh pada akhlak Islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari
- 7) Bertanggung jawab terhadap kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan

Perlu adanya keselarasan antara atmosfer islami yang diterapkan kru ketika berada di institusi muamalat dan ketika tidak berada di institusi muamalat, misalnya saja seperti penggunaan busana yang islami dan akhlak yang terpuji. Hal ini juga tercermin dalam pedoman perilaku (*code of conduct*) yaitu pada pernyataan “Berpegang teguh pada akhlak Islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari”. Bagaimana keselarasan kru muamalat dalam hal penggunaan busana islami (menutup aurat) ketika berada dalam lingkungan muamalat dan diluar muamalat, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 12

KESELARASAN KRU MUAMALAT BERPEGANG TEGUH PADA AKHLAK ISLAMI DALAM MENJALANKAN KEHIDUPAN SEHARI-HARI

No	Kategori	F	%
1.	Saya menggunakan busana Islami dimanapun saya berada	23	95,8
2.	Saya menggunakan busana Islami hanya untuk situasi tertentu, misal : ketika bekerja, ketika pengajian, dll	1	4,2
3.	Saya menggunakan busana Islami hanya ketika saya bekerja	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Bagi kru muamalat ketika bekerja diharuskan berpakaian islami dan sopan. Apakah kru muamalat memiliki kesadaran yang sama ketika berada di luar lingkungan bank muamalat. Dari responden yang menjawab menggunakan busana islami dimanapun berada sebanyak 23 orang atau 95,8 % hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat berpegang teguh pada akhlak islami ketika berada di Muamalat maupun diluar lingkungan muamalat. Sedangkan responden yang menjawab hanya mengenakan pakaian islami pada waktu-waktu tertentu (bekerja, pengajian, dan lain-lain) ada 1 orang responden atau 4,2%. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab hanya mengenakan pakaian islami ketika bekerja saja.

- h. Penerapan konsep konsisten dalam aktivitas bisnis (penilaian terhadap tugas atau pekerjaan yang diemban)

Karyawan dinilai memiliki konsistensi yang baik jika karyawan menilai dan menjalankan tugasnya dengan terus bekerja secara fokus, serius, dan senantiasa menunjukkan kualitas terbaiknya (berbuat ihsan) dalam bekerja. Lalu, bagaimana kru muamalat menilai sebuah tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada kru sebagai bentuk aplikasi konsep konsistensi dalam aktivitas bisnis. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13

PENILAIAN KRU MUAMALAT TERHADAP TUGAS ATAU PEKERJAAN YANG DIEMBAN

No	Kategori	F	%
1.	Saya mengerjakan dengan senang hati dan penuh	17	70,8

2.	pengharapan Kadang-kadang saya merasa pekerjaan saya membebani saya	7	29,2
3.	Saya sangat merasa terbebani dengan pekerjaan saya	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab menjalani pekerjaan dengan senang hati dan penuh pengharapan ada 17 orang atau 70,8% hal ini membuktikan sebagian besar kru muamalat merasa lingkungan kerja muamalat merupakan lingkungan yang menyenangkan sehingga pekerjaan juga dikerjakan dengan senang hati dan penuh pengharapan. Responden yang menjawab kadang-kadang merasa terbebani dengan pekerjaannya sebanyak 7 orang atau 29,2%. Namun, tidak diketahui alasan dibalik perasaan merasa terbebani 7 orang responden terhadap pekerjaan mereka karena tidak dilakukan analisis lanjutan terkait hal tersebut. Sedangkan tidak ada responden yang menjawab sangat merasa terbebani dengan pekerjaannya.

i. Penerapan konsep *result oriented* (pengelolaan harta secara baik)

Harta yang baik adalah harta yang diperoleh dengan cara yang halal dan baik serta penggunaannya dikelola secara baik pula. Dalam pengelolaan harta ada baiknya dapat membedakan antara kebutuhan dan keinginan, tidak berperilaku boros, dan menjadikan harta yang dimiliki penggunaannya dapat bermanfaat. Lalu, bagaimana perilaku berhemat kru muamalat, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14

**PRILAKU HEMAT KRU MUAMALAT DALAM SEBULAN (BERAPA
% DARI GAJI POKOK)**

No	Kategori	F	%
1.	Lebih dari 30 % dari gaji	8	33,3
2.	10 % - 30 % dari gaji	15	62,5
3.	0 % - 10 % dari gaji	1	4,2
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab menyisihkan uang gaji lebih dari 30% dalam sebulan sebanyak 8 orang atau 33,3 % hal ini disebabkan sebagian kru muamalat berstatus single (data diperoleh dari identitas responden) sehingga kebutuhan yang diperlukan juga tidak terlalu banyak. Sedangkan sebanyak 15 orang atau 62,5% kru muamalat menyisihkan uang gaji mereka sebesar 10% - 30% dikarenakan sebagian kru muamalat berkeluarga (data diperoleh dari identitas responden) sehingga kebutuhan juga lebih banyak. Dan ada 1 orang responden atau 4,2% menjawab hanya menyisihkan 0-10% uang gajinya. Walaupun tidak diketahui secara pasti alasannya namun jika dilihat dari identitas responden rata-rata yang menjawab “10-30% dari gaji pokok” adalah sudah berstatus menikah.

j. Penerapan konsep *result oriented*. (Berkah vs Jumlah)

Meskipun di zaman Rasulullah belum dikenal adanya zakat profesi karena kebanyakan orang kaya pada zaman itu bekerja sebagai petani, peternak dan pedagang. Namun, karena keadaan yang terjadi sekarang justru sebaliknya. Banyak petani, pedagang, dan peternak yang kekurangan secara materi dan sebaliknya banyak dokter, *lawyer*, *banker*,

konsultan, notaris dan beragam profesi lainnya yang berkecukupan bahkan berlebihan secara materi. Alangkah tidak adil jika petani miskin diwajibkan mengeluarkan zakat sedangkan pegawai kaya tidak diwajibkan mengeluarkan zakat. Atas dasar keadilan inilah muncul ijtihad para ulama masa kini tentang adanya zakat profesi. Hal ini pula yang menjadi kesadaran tentang penetapan kebijakan pemotongan penghasilan kru muamalat sebanyak 2,5 % untuk zakat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15

**PENDAPAT KRU MUAMALAT TENTANG PENETAPAN
KEBIJAKAN PEMOTONGAN PENGHASILAN SEBANYAK 2,5 %
UNTUK ZAKAT**

No	Kategori	F	%
1.	Saya menjadikan kebijakan itu amal baik disamping sedekah maupun infaq yang saya keluarkan.	24	100
2.	Kadang-kadang dalam hati saya, saya merasa kebijakan itu tidak seharusnya ada.	-	-
3.	Saya merasa kebijakan itu tidak seharusnya ada dalam institusi muamalat.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Dari tabel diatas terlihat sebanyak 24 responden atau 100% menjawab menjadikan kebijakan pemotongan penghasilan sebanyak 2,5% untuk zakat merupakan sebuah kewajiban dan sebagai amal baik disamping infaq maupun sedekah yang kru muamalat keluarkan. Jelas terlihat bahwa kru muamalat menyadari di dalam harta mereka ada hak orang lain yang harus ditunaikan.

k. Penerapan konsep *life is a place of wealth* (silaturahmi yang baik terhadap sesama rekan kerja)

Muamalat adalah tempat berkumpul dan berbagi, perlu adanya ikatan silaturahmi dan komunikasi yang baik antar karyawan agar secara pikiran dan hati mereka saling mendukung dan saling menghargai perbedaan pendapat yang mungkin saja terjadi. Misalnya saja ketika berdiskusi atau rapat terjadi perbedaan ide, gagasan, pikiran antar karyawan muamalat, lalu apa yang akan mereka lakukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16

**PRILAKU KRU MUAMALAT JIKA TERJADI PERBEDAAN
PENDAPAT KETIKA BERDISKUSI**

No	Kategori	F	%
1.	Bersikap toleransi terhadap perbedaan pendapat	23	95,8
2.	Bersikap tidak peduli	-	-
3.	Bersikukuh dengan pendapat pribadi benar ataupun salah	1	4,2
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Sebanyak 23 orang responden atau 95,8% sepakat akan bersikap toleran jika terjadi perbedaan pendapat, hal ini menunjukkan perbedaan merupakan hal biasa namun kru muamalat harus terus saling menghargai satu dan lainnya. Responden yang menjawab bersikap tidak peduli tidak ada. Dan responden yang menjawab bersikukuh dengan pendapat pribadi benar atau salah ada 1 orang atau 4,2% namun tidak diketahui alasannya karena tidak dilakukan analisis lanjutan.

1. Penerapan konsep *power sharing* (amanah dalam memegang jabatan)

Salah satu sifat Nabi Muhammad SAW yang patut diteladani adalah sifat amanah beliau. Seseorang yang amanah dalam memegang jabatan akan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, selalu mengingat bahwa ada kepercayaan orang lain terhadap dirinya dengan jabatan dan tugas yang diemban. Oleh karena itu, sebagai wujud sifat amanah seseorang akan menjaga kepercayaan itu dengan sebaik-baiknya. Bagaimana cara karyawan menunjukkan sifat amanah dalam memegang jabatan pekerjaannya, lebih jelasnya akan diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 17

PRILAKU SIFAT AMANAH KRU MUAMALAT TERHADAP
JABATAN DAN TUGAS

No	Kategori	F	%
1.	Saya memanfaatkan waktu kerja secara maksimal (efektif dan efisien)	20	83,3
2.	Kadang-kadang saya lalai dari tanggung jawab pekerjaan	4	16,7
3.	Ketika berada di kantor, saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk hal yang tidak berguna, misalnya bercanda di waktu kerja.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Dari responden yang menjawab memanfaatkan waktu kerja secara maksimal sebanyak 20 orang atau 83,3 % hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat bersungguh-sungguh menjalankan amanah kerja yang diberikan kepadanya. Responden yang menjawab kadang-kadang lalai dari tanggung jawab kerja sebanyak 4 orang atau 16,7% hal ini menunjukkan kurangnya sikap amanah mengemban tugas dan kewajiban

kerja. Namun, penyebab kurangnya sikap amanah 4 orang responden ini tidak diketahui secara pasti. Responden yang menjawab lebih banyak menghabiskan waktu kerja untuk hal yang tidak berguna tidak ada.

m. Penerapan konsep *information sharing* (transparansi informasi perusahaan)

Dengan kondisi ruang kerja yang tidak terlalu banyak sekat antar kru yang ada di muamalat cabang Palangka Raya, tentu saja akan mencerminkan aura keterbukaan diantara mereka. Logikanya, bagi kru muamalat yang memiliki tujuan satu yaitu tercapainya visi dan misi Bank Muamalat seharusnya tidak ada rahasia yang harus disembunyikan untuk kepentingan pribadi. Keterbukaan ruang kerja kru muamalat juga diharapkan menciptakan kelancaran komunikasi, transparansi informasi dari atasan ke bawahan dan sebaliknya. Lalu bagaimana sikap keterbukaan dan transparansi yang dimiliki kru muamalat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18

SIKAP TRANSPARANSI KRU MUAMALAT TERHADAP
INFORMASI INSTITUSI MUAMALAT

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	6	25
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab kategori “iya” sebanyak 18 orang atau 75% hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat bersikap

transparan terhadap informasi yang berkaitan dengan institusi muamalat. Sedangkan ada 6 orang atau 25% yang menjawab kategori “ragu-ragu” hal ini menunjukkan ada sebagian kecil kru muamalat yang kadang-kadang bersikap tertutup terhadap informasi institusi muamalat dengan alasan yang tidak diketahui dibalik jawaban 6 orang responden ini karena tidak dilakukan analisis lanjutan. Dan tidak ada responden yang menjawab kategori “tidak”.

- n. Penerapan konsep *knowledge sharing* (learning culture dalam diri karyawan)

Learning culture muncul bersamaan dengan adanya perintah *Iqra'* dalam Al-Qur'an. Oleh karena itu, Nabi mewajibkan atas setiap muslim baik muda atau tua, laki-laki atau perempuan, miskin atau kaya tidak boleh terlepas dari usaha menuntut ilmu. Demikian juga bagi kru muamalat, dalam menjalankan tugas dan wewenang mereka perlu memiliki ilmu yang tiap hari semakin bertambah. Tanpa ilmu mungkin saja mereka tidak bisa membuat keputusan yang tepat. Bagaimana budaya pembelajar yang dikembangkan kru muamalat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19

LEARNING CULTURE KRU MUAMALAT (BUDAYA MEMBACA REFERENSI DALAM SEMINGGU)

No	Kategori	F	%
1.	Sering, (seminggu 5-7 kali)	9	37,5
2.	Kadang-kadang, (seminggu 2-4 kali)	11	45,8
3.	Jarang, (seminggu 0-1 kali)	4	16,7
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Dari tabel diatas menggambarkan sebanyak 9 orang responden atau 37,5% menjawab “sering, (seminggu 5-7 kali)” yang berarti sebagian kru muamalat selalu menyempatkan diri membaca referensi baik dari buku, majalah, internet untuk menambah ilmunya. Responden yang menjawab “kadang-kadang, (seminggu 2-4 kali)” sebanyak 11 orang atau 45,8% hal ini disebabkan sebagian kru muamalat tidak memiliki banyak waktu karena faktor kesibukan dan kelelahan. Sisanya ada 4 orang responden atau 16,7% yang menjawab jarang, (seminggu 0-1 kali) yang berarti ada sebagian kecil kru muamalat yang tidak memahami pentingnya mengembangkan *learning culture* dalam dirinya. Analisis tersebut hanyalah pandangan secara umum penulis yang didasarkan pada teori *knowledge sharing* karena alasan pasti tidak bisa penulis ungkapkan dengan tidak adanya analisis lanjutan terhadap variasi jawaban tersebut terkait jawaban 11 orang responden yang memilih alternatif jawaban “kadang-kadang” dan 4 orang responden yang menjawab “jarang”.

o. Penerapan konsep *rewards sharing* (mensyukuri *rewards positif*)

Sudah semestinya setiap prestasi mendapat apresiasi dan penghargaan. Praktik di Muamalat, para kru akan menerima *rewards* berupa bonus bagi hasil sebesar 10 % dari profit perusahaan yang bersifat kolektif atau dibagi rata dan *rewards* individual yang didasarkan pada prestasi kru muamalat yang tentu saja sangat tergantung pada kontribusi

masing-masing kru.¹⁶¹ Bagaimana sikap yang ditunjukkan kru muamalat dalam menanggapi *rewards positif* yang mereka terima. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20

**SIKAP DALAM MEMANDANG REWARDS POSITIF YANG
TERJADI PADA KEHIDUPAN KRU MUAMALAT**

No	Kategori	F	%
1.	Saya merasa takdir baik tidak terlepas dari doa, usaha, ikhtiar yang saya lakukan kepada Allah.	24	100
2.	Kadang-kadang saya merasa hanya dengan usaha keras takdir baik akan menghampiri saya meskipun tanpa berdoa.	-	-
3.	Saya merasa takdir baik yang saya dapatkan murni usaha atau kerja keras saya.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Tabel diatas menggambarkan bagaimana sikap kru muamalat memandang *rewards positif* yang mereka terima. Sebanyak 24 orang atau 100% menjawab bahwa “takdir baik tidak terlepas dari doa, usaha, ikhtiar yang kru muamalat lakukan kepada Allah” hal ini menunjukkan bahwa seluruh kru muamalat meyakini bahwa *rewards positif* yang mereka terima bukan semata-mata karena usaha kru muamalat tetapi karena ada campur tangan Allah didalamnya termasuk ketika kru diterima bekerja di institusi muamalat.

¹⁶¹ A. Riawan Amin, *ZIKR, PIKR, MIKR The Celestial Management*,...h. 177.

p. Penerapan konsep *rewards sharing* (sabar terhadap *rewards* negatif yang diterima)

Jika setiap kru berprestasi mendapatkan apresiasi, maka jika yang terjadi justru sebaliknya sudah sewajarnya kru yang tidak berprestasi mendapatkan *rewards* negatif atau *punishment*. Bagaimana kru muamalat menyikapi jika berada di situasi tidak menyenangkan atau tertimpa musibah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 21

SIKAP DALAM MEMANDANG REWARDS NEGATIF YANG TERJADI PADA KEHIDUPAN KRU MUAMALAT

No	Kategori	F	%
1.	Ikhlas dan sabar, namun tidak berhenti berdoa dan berusaha.	21	87,5
2.	Kadang-kadang saya mengeluh dan pesimis ketika mendapatkan musibah.	3	12,5
3.	Saya selalu mengeluh dan terpuruk ketika mendapatkan musibah.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab menyikapi *rewards negatif* dalam hidupnya dengan sikap “ikhlas dan sabar, namun tidak berhenti berdoa dan berusaha” sebanyak 21 orang atau 87,5%. Sedangkan sebanyak 3 orang atau 12,5% menjawab “kadang-kadang mengeluh dan pesimis ketika mendapat musibah (*rewards negatif*). Dan tidak ada satupun responden yang menjawab “selalu dan terpuruk ketika mendapatkan musibah”.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kru muamalat sudah memilih sikap yang tepat ketika dirundung masalah dengan bersikap

ikhlas, sabar, berprasangka baik kepada Allah, percaya ketetapan Allah adalah baik dan meyakini dibalik setiap kesusahan ada hikmah dan kebaikan. Hanya sebagian kecil yang masih bersikap tidak ikhlas dan kadang-kadang menunjukkannya dengan keluhan dan rasa pesimis.

- q. Penerapan konsep *life is a place of warfare* (kesadaran diri sebagai mujahid)

Sebagai seorang mujahid Allah yang memiliki tugas mulia membumikan ekonomi non ribawi, kru muamalat harus menjalankan kegiatan operasional bank dengan berpegang teguh pada prinsip syariah. Bagaimana sikap yang ditunjukkan kru muamalat jika dihadapkan dengan masalah berikut ini. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22

SIKAP KRU MUAMALAT MENGHADAPI NASABAH YANG INGIN MENDAPATKAN DANA PINJAMAN NAMUN DIKETAHUI PENGGUNAAN SALAH SATU DANANYA UNTUK AMPLOP

No	Kategori	F	%
1.	Menolak mencairkan permohonan dana pinjaman.	24	100
2.	Menganggap wilayah ini merupakan wilayah “abu-abu” sehingga berusaha mencari cara agar permohonan dana pinjaman dapat dicairkan.	-	-
3.	Mencairkan permohonan dana pinjaman.	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Tabel diatas menggambarkan bahwa semua responden sebanyak 24 orang atau 100% menjawab “Menolak mencairkan permohonan dana pinjaman” jika dihadapkan dengan nasabah yang ingin mendapatkan dana pinjaman namun diketahui salah satu dananya untuk amplop (suap). Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan operasional bank Muamalat selalu

menjauhi aktivitas-aktivitas yang tidak dibenarkan dalam Islam dan kru Muamalat memahami hal tersebut.

- r. Penerapan konsep militan (sikap berani, ulet, tangguh dan bukan seorang pengecut)

Sikap militan mengajarkan tentang sikap berani dan tangguh menghadapi tantangan. Lalu bagaimana sikap kru muamalat melihat target-target perusahaan yang terlihat mustahil untuk dicapai. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 23

SIKAP KRU MUAMALAT MENYIKAPI TARGET PERUSAHAAN YANG TERLIHAT MUSTAHIL UNTUK DICAPAI

No	Kategori	F	%
1.	Optimis dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa tidak ada yang mustahil	20	83,3
2.	Kadang-kadang bersikap apriori dan menganggap hal tersebut mustahil	3	12,5
3.	Bersikap apriori dan menganggap target yang ingin dicapai terlalu mengada-ada	1	4,2
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Selalu ada target-target yang mesti dicapai oleh Bank Muamalat baik terkait perluasan jaringan dan jumlah nasabah (DP3) bank. Kadang-kadang target tersebut justru diluar dugaan dan terlihat mustahil untuk dicapai. Bagaimana sikap kru muamalat menyikapi hal tersebut. Responden yang menjawab “optimis dan memiliki keyakinan yang kuat bahwa tidak ada yang mustahil” sebanyak 20 orang atau 83,3%. Responden yang menjawab “kadang-kadang bersikap apriori dan menganggap hal tersebut mustahil” sebanyak 3 orang atau 12,5%. Dan 1

orang responden atau 4,2 % menjawab “bersikap apriori dan menganggap target yang ingin dicapai terlalu mengada-ada”.

Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat meyakini ada kekuatan lain yang menciptakan keajaiban, yang menjadikan mustahil menjadi mungkin, tugas kru muamalat hanya menunjukkan kinerja optimal dan serahkan semua hasil kepada pemberi hasil terbaik Allah SWT. Hanya sebagian kecil kru muamalat yang terkadang bersikap apriori dan menganggap target yang ingin dicapai terlalu mengada-ada.

Seperti yang diungkapkan Bapak Q, selaku *Branch Manager* Bank Muamalat Cabang Palangka Raya menyatakan bahwa “tugas kru muamalat adalah membuat pelayanan yang baik kepada nasabah sehingga nasabah mengucapkan Alhamdulillah, layanilah dengan iman, bekerjalah dengan kerja keras, hasil akhir serahkan pada Allah SWT”¹⁶².

s. Penerapan konsep intelek (kemampuan mendayagunakan akal sehat)

Sikap militan yang dimiliki kru muamalat harus pula dilandasi dengan sikap intelek yakni memiliki keberanian yang tinggi namun tetap memiliki pertimbangan-pertimbangan berdasarkan pemikiran akal sehat, tidak tergesa-gesa, tidak berdasarkan pemikiran emosional dan tidak berdasarkan nafsu semata. Selanjutnya apakah kru muamalat mendayagunakan akal sehat dan penuh pertimbangan dalam mengambil keputusan dan bertindak. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

¹⁶² Sumber : Petikan pernyataan Bapak Q selaku Branch Manager Bank Muamalat Cabang Palangka Raya yang disampaikan ketika *gathering* (rapat), 23 Januari 2013 Pukul 18.30 WIB.

Tabel 24

**PENDAYAGUNAAN AKAL SEHAT DAN PENUH PERTIMBANGAN
KRU MUAMALAT DALAM BERTINDAK**

No	Kategori	F	%
1.	Iya	23	95,8
2.	Ragu-ragu	1	4,2
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang menjawab “iya” pada pertanyaan apakah kru muamalat mendayagunakan akal sehat dan penuh pertimbangan dalam bertindak dan mengambil keputusan sebanyak 23 orang atau 95,8% dan responden yang menjawab “ragu-ragu” sebanyak 1 orang atau 4,2%. Dan responden yang menjawab “tidak” tidak ada.

Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat selalu mempertimbangkan segala sesuatu dengan pikiran yang bersih dan emosi yang baik ketika mengambil keputusan. Sedangkan untuk 1 orang responden yang menjawab “ragu-ragu” tidak dilakukan analisis lanjutan yang mendasari alasannya.

t. Penerapan konsep kompetitif (kemampuan menjadi karyawan unggul)

Sebagai bank syariah pertama di Indonesia hal itu sudah menjadi keunggulan tersendiri bagi Bank Muamalat, oleh karena itu sangat disayangkan jika masih ada kru Muamalat yang tak mau serius mengasah keahliannya agar menjadi sumber daya insan yang unggul dan mempuni. Lalu, apakah kru muamalat selama ini telah berusaha menunjukkan

pribadi yang unggul dan berdaya saing sehat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 25

UPAYA KRU MUAMALAT MENUNJUKKAN PRIBADI YANG
UNGGUL DAN BERSAING SECARA SEHAT

No	Kategori	F	%
1.	Iya	22	91,7
2.	Ragu-ragu	2	8,3
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Sebanyak 22 orang responden atau 91,7 % menjawab “iya” terhadap pertanyaan apakah kru muamalat menunjukkan pribadi yang unggul dan bersaing secara sehat. Responden yang menjawab “ragu-ragu” ada 2 orang responden atau 8,3% dan responden yang menjawab “tidak” tidak ada. Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat berusaha menunjukkan pribadi dan menjadi SDI yang unggul bagi kemajuan Bank Muamalat.

Berikut akan disajikan data variabel X tentang penerapan *spiritual management* kru Muamalat cabang Palangka Raya. Data tersebut diperoleh melalui hasil skoring masing masing indikator pada setiap responden dan untuk lebih jelas akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 26

SKORING PENERAPAN KONSEP *SPIRITUAL MANAGEMENT* KRU MUAMALAT CABANG PALANGKA RAYA

Nomor		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Jumlah	Rata-Rata
Urut	Respon-	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	2.38
2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	54	2.25
3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55	2.29
4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	53	2.21
5	5	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	2.21
6	6	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	57	2.38
7	7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	55	2.29
8	8	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	55	2.29
9	9	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	55	2.29
10	10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	2.46
11	11	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	53	2.21
12	12	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	2.33
13	13	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	54	2.25
14	14	2	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	53	2.21
15	15	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	55	2.29

16	16	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
17	17	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
18	18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	19	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
20	20	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3
21	21	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3
22	22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	23	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
24	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
	Σ	68	44	62	69	71	70	71	65	55	72	70	68	66	53	72	69	72
	Rata-rata	2.83	1.83	2.58	2.88	2.96	2.92	2.96	2.71	2.29	3.00	2.92	2.83	2.75	2.21	3.00	2.88	3.00

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata tertinggi 2,46 sedangkan rata-rata skor terendah adalah 2,17 kemudian jumlah skor rata-rata penerapan *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya adalah 55,21 dibagi dengan 24 (jumlah responden) adalah 2,30.

Selanjutnya untuk mengetahui berada pada kualifikasi mana penerapan *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya tersebut dapat diketahui dengan menggunakan interval nilai dengan cara mengurangkan skor tertinggi = 2,46 dengan skor terendah = 2,17 dan dibagi dengan 3 untuk membuat kelas interval yang berkategori baik, sedang dan kurang. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

$$R = \frac{H - L}{3}$$

$$\frac{2,46 - 2,17}{3} = 0,09$$

Dengan demikian perhitungan tersebut diperoleh interval :

1. 2,37 – 2,46 = kategori baik
2. 2,27 – 2,36 = kategori sedang
3. 2,17 – 2,26 = kategori kurang

Dari interval skoring variabel X di atas maka masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel distribusi berikut :

Tabel 27

**REKAPITULASI SKOR NILAI ALTERNATIF JAWABAN
RESPONDEN TERHADAP PENERAPAN *SPIRITUAL MANAGEMENT*
KRU MUAMALAT CABANG PALANGKA RAYA**

No	Interval	Kategori	F	%
----	----------	----------	---	---

1	2,37 – 2,46	Baik	7	29,2
2	2,27 – 2,36	Sedang	8	33,3
3	2,17 – 2,26	Rendah	9	37,5
Jumlah			24	100

Untuk mengetahui ada pada kategori mana variable X penerapan *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya, maka jumlah total $55,21 : 24 = 2,30$. Hasil pembagian ini masuk dalam interval nilai 2,27-2,36 sama dengan kategori sedang, artinya penerapan konsep *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya berada pada kualifikasi atau kategori sedang.

2. Penyajian Data Tentang Kinerja Karyawan

Data tentang kinerja karyawan bank muamalat cabang Palangka Raya disajikan dan diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Perilaku Inovatif Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan/tugas.

Prilaku inovatif yang dimaksud adalah prilaku untuk berpikir kreatif, tidak hanya berpikir keras dalam menemukan ide-ide baru tetapi juga berpikir dan bekerja keras dalam menyelesaikan tugas, atau lebih tepatnya berpikir dan berperilaku *ihsan*. Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel berikut :

Tabel 28

SAYA BERUSAHA LEBIH KERAS DARI PADA YANG SEHARUSNYA DALAM MENYELESAIKAN TUGAS YANG DIBERIKAN.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	19	79,2
2.	Ragu-ragu	5	20,8

3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Tabel diatas menggambarkan sebanyak 19 orang responden atau 79,2% menjawab kategori “iya” terhadap pernyataan “saya berusaha lebih keras dari pada yang seharusnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan”. Ada 5 orang responden atau 20,8% yang menjawab “ragu-ragu” apakah sudah berusaha lebih keras dari pada yang seharusnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atau tidak. Penulis tidak melakukan analisis lanjutan terkait alasan 5 orang responden menyatakan “ragu-ragu” apakah sudah termasuk pribadi yang pekerja keras/tidak. Tidak ada responden yang menjawab kategori “tidak”.

b. Pengambilan inisiatif karyawan yang berorientasi pada nasabah/pelanggan

Adapun yang dimaksud dengan pengambilan inisiatif kru muamalat yang berorientasi pada nasabah/pelanggan adalah apakah karyawan cepat tanggap, memiliki inisiatif, dan memanfaatkan setiap peluang untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 29

**SAYA BERUSAHA MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK
KEPADA NASABAH.**

No	Kategori	F	%
1.	Iya	23	95,8
2.	Ragu-ragu	1	4,2
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang memilih kategori “iya” terhadap pernyataan “saya berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah” sebanyak 23 orang atau 95,8%. Responden yang memilih kategori “ragu-ragu” sebanyak 1 orang atau 4,2% yang tidak diketahui alasannya secara pasti. Responden yang memilih kategori “tidak” tidak ada. Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat yakin bahwa mereka telah menunjukkan pelayanan prima kepada nasabah Muamalat.

c. Pengambilan inisiatif kerja mandiri karyawan

Adapun yang dimaksud pengambilan inisiatif kerja mandiri karyawan adalah apakah kru muamalat dapat melaksanakan pekerjaannya secara mandiri, tidak terus-terusan bergantung kepada orang lain. Seorang yang mandiri akan dapat mengambil keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas keputusannya tersebut. Apakah kru muamalat memiliki sikap kemandirian yang baik dalam bekerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 30

SAYA MEMILIKI SIKAP KEMANDIRIAN YANG BAIK DALAM BEKERJA.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	22	91,7
2.	Ragu-ragu	2	8,3
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Adapun terhadap pernyataan “saya memiliki sikap kemandirian yang baik dalam bekerja” sebanyak 22 orang responden atau 91,7%

memilih kategori “iya”, sebanyak 2 orang responden atau 8,35% memilih kategori “ragu-ragu”. Namun, tidak dilakukan penggalan data lebih dalam mengenai alasan kenapa 2 orang responden memilih katerori “ragu-ragu” dan tidak ada responden yang memilih kategori “tidak”.

d. Pengembangan tingkat potensi diri karyawan

Adapun yang dimaksud dengan pengembangan tingkat potensi diri karyawan adalah sejauh mana kru dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam situasi kerja muamalat, karyawan akan belajar membangun kepercayaan diri, mau menerima pendapat orang lain, belajar untuk berpikir dan berperilaku positif, mengelola sumber daya dalam diri dan terus melakukan langkah kecil maupun besar untuk belajar meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Apakah kru muamalat termasuk pribadi yang mau belajar mengembangkan potensi diri yang dimiliki, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 31

SAYA SELALU MAU BELAJAR MENGEMBANGKAN POTENSI DIRI YANG SAYA MILIKI.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	24	100
2.	Ragu-ragu	-	-
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Terhadap pernyataan “saya selalu mau belajar mengembangkan potensi diri yang saya miliki” sebanyak 24 orang responden atau 100 %

memilih kategori “iya”. Tidak ada responden yang memilih kategori “ragu-ragu” atau “tidak”.

e. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja.

Adapun yang dimaksud dengan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam bekerja adalah erat hubungannya dengan jabatan masing-masing karyawan dihubungkan dengan pelaksanaan *job description* yang telah karyawan setujui. Apakah karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam menjalankan tugasnya. Sebut saja seorang *marketing* harus memiliki pengetahuan yang mumpuni terkait tugasnya memasarkan produk bank muamalat yang meliputi jenis produk, sistem bagi hasil yang ditawarkan, selain itu juga harus memiliki keterampilan komunikasi yang baik dalam mempromosikan produk bank muamalat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 32

SAYA MEMILIKI PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN YANG BAIK TERKAIT PEKERJAAN SAYA.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	6	25
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Adapun responden yang memilih kategori “iya” terhadap pernyataan “saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik terkait pekerjaan utama saya” sebanyak 18 orang atau 75%. Responden yang memilih kategori “ragu-ragu” sebanyak 6 orang atau 25%. Namun,

tidak diketahui secara pasti alasan 6 orang responden atau 25% memilih kategori jawaban “ragu-ragu”. Tidak ada responden yang memilih kategori “tidak”.

f. Manajemen waktu karyawan dalam memulai dan mengakhiri pekerjaan

Adapun yang dimaksud dengan manajemen waktu karyawan dalam memulai dan meakhiri pekerjaan adalah erat hubungannya dengan apakah karyawan dapat mengelola waktu dengan baik, datang tepat waktu dan pulang juga tepat waktu. Karyawan yang dapat mengelola waktunya dalam hal ini memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja, apakah kru muamalat selalu datang dan pulang tepat waktu, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 33

SAYA SELALU DATANG DAN PULANG TEPAT WAKTU (08.00-17.00 WIB).

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	4	16,7
3.	Tidak	2	8,3
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Responden yang memilih kategori “iya” sebanyak 18 orang atau 75%, responden yang memilih kategori “ragu-ragu” sebanyak 4 orang atau 16,7%, dan responden yang memilih kategori “tidak” sebanyak 2 orang atau 8,3%. Hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat memiliki kedisiplinan waktu yang baik. Namun, penulis tidak dapat mengungkapkan alasannya secara pasti apakah misalnya ketidaktepatan

waktu pulang kantor karena faktor kerja lembur atau karena faktor lain karena tidak dilakukan analisis lanjutan.

g. Manajemen waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Setiap individu seharusnya memiliki perencanaan hidup yang jelas agar waktu yang ada tidak terbuang sia-sia. Adapun yang dimaksud dengan manajemen waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berkaitan dengan pengelolaan waktu kru muamalat dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan, Apakah kru muamalat dapat merespon pekerjaan dengan cepat dan menyelesaikan tepat pada waktunya atau justru karyawan lebih senang menanggukhan pekerjaan dan memilih untuk bersantai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 34

SAYA MENYELESAIKAN PEKERJAAN SAYA TEPAT PADA WAKTUNYA.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	16	66,6
2.	Ragu-ragu	7	29,2
3.	Tidak	1	4,2
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Sebagian besar responden memilih kategori “iya” yaitu sebanyak 16 orang atau 66,6% yang dapat merespon pekerjaan dengan cepat dan menyelesaikannya tepat waktu. Sebanyak 7 orang responden atau 29,2% memilih kategori “ragu-ragu” apakah dapat merespon pekerjaan dengan cepat dan menyelesaikannya tepat waktu atau tidak. Ada 1 orang responden yang memilih kategori “tidak” yang berarti seringkali tidak

dapat merespon pekerjaan dengan cepat. Alasan secara pasti terkait 7 orang responden yang menyatakan “ragu-ragu” dan 1 orang responden yang menyatakan “tidak” tidak dapat dikemukakan karena tidak dilakukan analisis lanjutan.

h. Kerapihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adapun yang dimaksud dengan kerapihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah terkait dengan manajemen diri kru muamalat dengan menjaga kerapian tempat kerja atau file-file pekerjaan. Seorang kru akan lebih mudah mengakses segala perangkat yang diperlukan. Dengan menjaga kerapihan karyawan akan menjadi pribadi yang terencana dan terarah, selain itu akan memiliki ketelitian yang baik terhadap pekerjaan. Selanjutnya apakah karyawan Muamalat melaksanakan tugas dengan baik dan rapi. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 35

SAYA MELAKSANAKAN TUGAS DENGAN BAIK DAN RAPI.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	6	25
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner Responden

Adapun terhadap pernyataan “saya melaksanakan tugas dengan baik dan rapi” 18 orang responden atau 75% memilih kategori “iya”, 6 orang responden atau 25% memilih kategori “ragu-ragu” dan tidak ada responden yang memilih kategori “tidak”. Sebagian besar kru muamalat

meyakini bahwa tugas yang mereka kerjakan baik dan rapi hanya sebagian kecil kru muamalat yang ragu-ragu terkait kerapian tugas yang mereka kerjakan namun alasannya tidak diketahui secara pasti.

i. Kuantitas prestasi kerja Karyawan

Adapun yang dimaksud kuantitas prestasi kerja karyawan adalah pengukuran terhadap pekerjaan karyawan dilihat dari segi kuantitas yaitu apakah pekerjaan yang diselesaikan memenuhi target dan sasaran atau apakah tugas yang dikerjakan telah sesuai dengan tugas regular atau tugas tambahan yang telah disetujui masing-masing karyawan dalam *job description* Bank Muamalat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 36

RATA-RATA SECARA KUANTITAS PRESTASI KERJA SAYA MENCAPAI TARGET BAHKAN MELAMPAUI TARGET YANG DITETAPKAN PERUSAHAAN.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	13	54,2
2.	Ragu-ragu	10	41,6
3.	Tidak	1	4,2
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Adapun terhadap pernyataan “ Rata-rata secara kuantitas prestasi kerja saya mencapai target bahkan melampau target yang ditetapkan institusi muamalat” Responden yang memilih kategori “iya” sebanyak 13 orang atau 54,2%, responden yang memilih kategori “ragu-ragu” sebanyak 10 orang atau 41,6% dan responden yang memilih kategori “tidak” sebanyak 1 orang atau 4,2%. Hal ini menunjukkan sebagian kru

muamalat meyakini bahwa apa yang telah mereka kerjakan sesuai dengan tugas regular atau target yang telah ditetapkan, sedangkan sebagian lagi merasa ragu-ragu dan ada 1 orang responden yang meyakini bahwa apa yang dia lakukan tidak atau belum sesuai dengan tugas regular atau target yang telah ditetapkan. Ketiadaan analisis lanjutan menyebabkan penulis tidak bisa mengemukakan alasan kenapa 10 orang responden menjawab “ragu-ragu” dan 1 orang responden menjawab “tidak”.

j. Kualitas prestasi kerja karyawan

Adapun yang dimaksud dengan kualitas prestasi kerja karyawan adalah pengukuran terhadap pekerjaan karyawan dilihat dari segi kualitas, apakah karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, efektif yaitu pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan seperti yang telah ditetapkan sedangkan efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara (masukan) dan output (keluaran). Kualitas juga berkaitan dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan. Apakah secara kualitas prestasi kerja karyawan memuaskan, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 37

RATA-RATA SECARA KUALITAS PRESTASI KERJA SAYA
MEMUASKAN.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	6	25
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Responden yang memilih kategori “iya” sebanyak 18 orang atau 75% hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat membenarkan bahwa rata-rata secara kualitas prestasi kerja mereka memuaskan. Dan ada 6 orang responden atau 25% memilih kategori “ragu-ragu” terhadap kualitas prestasi kerja mereka dan tidak diketahui alasan 6 orang responden ini menyatakan ragu-ragu. Tidak ada responden yang memilih kategori “tidak”.

k. Kemampuan diri karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran

Setiap organisasi memiliki gambaran visi dan misi yang hendak dicapai. Pencapaian visi dan misi dimulai dengan pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan Bank Muamalat. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 38

KEMAMPUAN DIRI SAYA UNTUK MENCAPAI TUJUAN DAN SASARAN YANG DITETAPKAN ADALAH BAIK.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	22	91,7
2.	Ragu-ragu	2	8,3
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Tabel diatas menggambarkan sebagian besar kru muamalat memilih kategori “iya” yaitu sebanyak 22 orang atau 91,7% yang berarti kemampuan diri sebagian besar kru muamalat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan adalah baik. Sebagian kecil kru muamalat yaitu hanya 2 orang atau 8,3% ragu-ragu apakah memiliki kemampuan diri

yang baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. sedangkan tidak ada satupun responden yang memilih kategori “tidak”.

1. Hubungan karyawan dengan rekan kerja

Dalam suatu organisasi perlu adanya interaksi yang terjalin antar individu sebagai bentuk kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi. Hubungan yang baik tentu perlu terus dibangun dan dijaga salah satunya dengan sikap saling menghormati. Apakah karyawan muamalat dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja mereka, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 39

SAYA PRIBADI YANG DAPAT BEKERJA SAMA DENGAN STAF LAIN SECARA BAIK.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	23	95,8
2.	Ragu-ragu	1	4,2
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Sebagian besar responden memilih kategori “iya” yaitu sebanyak 23 orang atau 95,8% yang berarti kru muamalat memiliki sumber daya insani yang dapat bekerja sama dengan baik dan membangun *team work* yang positif. Hanya ada 1 orang atau 4,2% yang ragu-ragu apakah termasuk pribadi yang dapat bekerja sama dengan baik dalam suatu organisasi. Ketiadaan analisis lanjutan menyebabkan penulis tidak mengetahui alasan atau penyebab 1 orang karyawan ragu-ragu apakah dapat bekerja sama dengan baik atau tidak.

m. Pemahaman karyawan akan kebutuhan dan keinginan nasabah/pelanggan

Terkait dengan fungsi bank yakni menjembatani kepentingan kelompok masyarakat yang kelebihan dana (*surplus unit*) dengan kelompok masyarakat yang kekurangan dana (*defisit unit*), karyawan bank harus jeli memahami apa kebutuhan dan keinginan nasabah. Saat ini nasabah tidak hanya menyimpan dananya di bank untuk faktor keamanan saja tetapi juga mengharapkan hasil investasi. Apakah karyawan muamalat memahami kebutuhan dan keinginan nasabah, misalnya saja terkait kebutuhan akan produk dan jasa bank, terkait kebutuhan rasa aman berhubungan dengan bank, terkait keinginan nasabah memperoleh pelayanan yang cepat, tepat dan memuaskan, dan lain-lain. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 40

SAYA MEMAHAMI KEBUTUHAN DAN KEINGINAN NASABAH.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	18	75
2.	Ragu-ragu	6	25
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Responden yang memilih kategori “iya” sebanyak 18 orang atau 75% hal ini berarti sebagian besar kru muamalat memahami bahwa bank pelanggan adalah medan pertempuran yang sebenarnya sehingga harus memahami betul kebutuhan dan keinginan nasabah. Dan sebanyak 6 orang atau 25% memilih kategori “ragu-ragu” hal ini berarti masih ada sebagian kecil kru muamalat yang tidak terlalu memahami kebutuhan dan

keinginan nasabah apakah karena minimnya pengetahuan yang diberikan perusahaan tentang ilmu marketing atau karena faktor lain yang tidak diketahui secara pasti alasannya. Dan tidak ada kru muamalat yang memilih kategori “tidak”.

n. Pengetahuan karyawan akan produk bank

Dalam kegiatan operasional bank, baik yang dijual maupun dibeli adalah sebuah produk. Produk dibuat sebagai instrument atau perangkat untuk menghimpun dana dari masyarakat melalui tabungan, deposito, giro dan untuk menyalurkan dana itu kembali kepada masyarakat melalui pembiayaan. Kru muamalat harusnya memiliki pemahaman yang baik terkait produk yang mereka tawarkan kepada masyarakat, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 41

PENGETAHUAN SAYA AKAN PRODUK BANK MUAMALAT ADALAH BAIK.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	16	66,7
2.	Ragu-ragu	8	33,3
3.	Tidak	-	-
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Responden yang memilih kategori “iya” sebanyak 16 orang atau 66,7% hal ini menunjukkan sebagian besar kru muamalat memiliki pengetahuan yang baik tentang produk bank muamalat. Dan 8 orang responden atau 33,3% ragu apakah memiliki pengetahuan yang baik terhadap produk bank muamalat yang rata-rata menjawab berada pada

posisi teller, dimana mereka tidak ada kaitannya secara langsung dengan pengenalan produk kepada nasabah. Namun seharusnya pengetahuan akan produk perusahaan haruslah baik agar bias memperkenalkan keunggulan produk Bank Muamalat di masyarakat walaupun posisi di Bank Muamalat tidak terkait langsung dengan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana.

o. Pengetahuan karyawan akan produk pesaing

Perlu sebuah kompetisi dalam mendapatkan nasabah baru dan mempertahankan nasabah yang telah ada. Banyaknya pesaing dalam dunia perbankan menuntut karyawan bank untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan produk yang dihasilkan perusahaan lain, dalam hal ini tentu saja perusahaan pesaing. Bukan untuk niat menjatuhkan atau menjelekkan perusahaan pesaing, tetapi sebagai langkah untuk menciptakan keunggulan suatu produk. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 42

PENGETAHUAN SAYA AKAN PRODUK BANK PESAING ADALAH BAIK.

No	Kategori	F	%
1.	Iya	7	29,2
2.	Ragu-ragu	13	54,2
3.	Tidak	4	16,6
	Jumlah	24	100

Sumber data : Kuesioner responden

Sebanyak 7 orang responden atau 29,2% memilih kategori “iya” yang berarti mereka memiliki pengetahuan yang baik terhadap produk bank pesaing, sebanyak 13 orang atau 54,2% memilih kategori “ragu-

ragu” apakah memiliki pengetahuan yang baik terhadap produk bank pesaing, dan sebanyak 4 orang responden atau 16,6% memilih kategori “tidak” yang berarti tidak mengetahui sama sekali tentang produk bank pesaing. Penulis tidak dapat mengungkapkan alasan kenapa banyak responden yang menyatakan “ragu-ragu” dan “tidak” karena tidak dilakukan analisis lanjutan terhadap alasan-alasan jawaban tersebut.

Tabel 43

SKORING KINERJA KRU MUAMALAT CABANG PALANGKA RAYA

Nomor		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Jumlah	Rata-Rata
Urut	Respon- den	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	42	1.75
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	40	1.67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	42	1.75
4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	1	35	1.46
5	5	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	36	1.50
6	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	43	1.79
7	7	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	37	1.54
8	8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	41	1.71
9	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44	1.83
10	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	42	1.75
11	11	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	42	1.75
12	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1.88
13	13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	41	1.71
14	14	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	39	1.63
15	15	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	40	1.67

16	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
18	18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
19	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
21	21	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
22	22	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
23	23	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	24	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Σ		67	71	70	72	66	64	63	66	60	66	70	71	66	6
Rata-Rata		2.79	2.96	2.92	3.00	2.75	2.67	2.63	2.75	2.50	2.75	2.92	2.96	2.75	2.6

Dari tabel diatas dapat dipahami bahwa skor tertinggi adalah 1,88 dan skor terendah adalah 1,46 kemudian jumlah rata-rata kinerja kru muamalat adalah 41,13 dengan demikian jumlah rata-rata skor kinerja kru muamalat adalah 41,13 di bagi 24 jumlah kru muamalat adalah 1,71.

Selanjutnya untuk mengetahui pada kualifikasi mana kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya tersebut dapat diketahui dengan menggunakan interval nilai yakni dengan mengurangkan rata-rata skor tertinggi = 1,88 dengan rata-rata skor terendah = 1,46 dan dibagi dengan 3, untuk membuat interval dengan kategori baik, sedang dan kurang. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{H - L}{3}$$

$$\frac{1.88 - 1.46}{3} = 0,14$$

Dari perhitungan diatas dapat diperoleh interval ;

1. 1.74 – 1.88 = kategori baik
2. 1,59 – 1.73 = kategori sedang
3. 1,46 – 1,58 = kategori kurang

Dari interval skoring variabel Y tersebut, maka masing-masing kategori dapat dilihat pada tabel distribusi berikut :

Tabel 44

**REKAPITULASI SKOR NILAI ALTERNATIF JAWABAN
RESPONDEN TERHADAP KINERJA KRU MUAMALAT CABANG
PALANGKA RAYA**

No	Interval	Kategori	F	%
1	1.74-1.88	Baik	14	58,4

2	1,59 - 1,73	Sedang	5	20,8
3	1,46 – 1,58	Rendah	5	20,8
Jumlah			24	100

Setelah diketahui jarak interval, maka langkah selanjutnya adalah menentukan distribusi kategori baik, sedang dan kurang. Mengenai kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya, maka jumlah total $41,13 : 24 = 1,71$, artinya kinerja kru muamalat berada pada interval 1,59-1,73 yang berarti kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Korelasi *Product Moment*

Setelah diketahui hasil perhitungan dari variabel X (penerapan konsep *spiritual management* kru muamalat cabang Palangka Raya) dan variabel Y (kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya) maka selanjutnya akan dilakukan perhitungan antara dua variabel tersebut untuk mengetahui tentang pengaruh penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya atau mengetahui hubungan antara penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja kru muamalat Cabang palangka Raya, oleh karena itu terlebih dahulu dirumuskan Hipotesis Alternatifnya (H_a) sebagai berikut :

H_a = Ada pengaruh yang signifikan penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.

Ho= Tidak ada pengaruh yang signifikan penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Palangka Raya.

Untuk melakukan pengujian tentang hubungan atau pengaruh antara penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya yaitu dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* (r_{xy}) dengan terlebih dahulu membuat tabel kerja untuk mengetahui jumlah masing-masing variabel. Berikut tabel korelasi variabel X dan variabel Y :

Tabel 45

SKORING KORELASI ANTARA VARIABEL “X” DAN VARIABEL “Y”

Nomor Urut	Nomor Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	2	3	4	5	6	7
1	1	2.38	1.75	5.66	3.06	4.17
2	2	2.25	1.67	5.06	2.79	3.76
3	3	2.29	1.75	5.24	3.06	4.01
4	4	2.21	1.46	4.88	2.13	3.23
5	5	2.21	1.50	4.88	2.25	3.32
6	6	2.38	1.79	5.66	3.20	4.26
7	7	2.29	1.54	5.24	2.37	3.53
8	8	2.29	1.71	5.24	2.92	3.92
9	9	2.29	1.83	5.24	3.35	4.19
10	10	2.46	1.75	6.05	3.06	4.31
11	11	2.21	1.75	4.88	3.06	3.87
12	12	2.33	1.88	5.43	3.53	4.38
13	13	2.25	1.71	5.06	2.92	3.85
14	14	2.21	1.63	4.88	2.66	3.60
15	15	2.29	1.67	5.24	2.79	3.82
16	16	2.42	1.83	5.86	3.35	4.43
17	17	2.29	1.58	5.24	2.50	3.62
18	18	2.46	1.83	6.05	3.35	4.50
19	19	2.38	1.83	5.66	3.35	4.36

20	20	2.17	1.83	4.71	3.35	3.97
21	21	2.21	1.58	4.88	2.50	3.49
22	22	2.33	1.75	5.43	3.06	4.08
23	23	2.21	1.75	4.88	3.06	3.87
24	24	2.42	1.75	5.86	3.06	4.24
Σ		55.21	41.13	127.27	70.75	94.74

Dari tabel di atas telah diketahui dengan jelas hasil perhitungan variabel X dan variabel Y dalam nilai rata-rata tersebut. Kemudian untuk menguji hipotesis tentang hubungan dua variabel dilakukan pengujian dengan rumus Korelasi *Product Moment* (r_{xy}) sebagaimana dibawah ini :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N\Sigma xy - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(N\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][(N\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}} \\
 &= \frac{24.94,74 - 55,21.41,13}{\sqrt{(24.127,27 - 55,21^2)(24.70,75 - 41,13^2)}} \\
 &= \frac{2273,76 - 2270,78}{\sqrt{(3054,48 - 3048,14)(1698,00 - 1691,67)}} \\
 &= \frac{2,98}{\sqrt{6,34.6,33}} \\
 &= \frac{2,98}{\sqrt{40,13}} \\
 &= \frac{2,98}{6,33} \\
 &= 0,47
 \end{aligned}$$

Pada perhitungan di atas diperoleh indeks korelasi (r_{xy}) antara variabel X dan variabel Y yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai korelasi yang positif yaitu korelasi yang berjalan searah dimana variabel X mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Y. Untuk

mengetahui sejauh mana adanya korelasi antara dua variabel di atas maka r_{xy} dibandingkan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut :

Tabel 46
Interpretasi Terhadap Besarnya “r” Product Moment¹⁶³

Besarnya “r” Product Moment	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel X dan variabel Y memang ada korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau sangat rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap tidak ada korelasi antara variabel X dan variabel Y).
0,21-0,40	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,41-0,70	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang cukup atau sedang.
0,71-0,90	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
0,91-1,00	Antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat atau sangat tinggi.

Dengan perolehan hasil $r_{xy} = 0,47$ menunjukkan korelasi antara variabel X dan variabel Y berada antara 0,41-0,70. Sesuai dengan tabel di atas korelasi dua variabel ini menunjukkan interpretasi bahwa antara variabel X dan variabel Y terdapat korelasi yang cukup atau sedang, maka hal ini berarti Hipotesis alternative (H_a) diterima dan Hipotesis nihil (H_o) ditolak.

Sedangkan untuk mengetahui perhitungan korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka akan dilakukan uji signifikan korelasi dengan kriteria : H_a diterima jika $t_{hit} \geq t_{tabel}$

H_a ditolak jika $t_{hit} \leq t_{tabel}$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidak korelasi itu dihitung dengan rumus t_{hit} sebagai berikut :

¹⁶³ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2004. h. 213.

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\gamma_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\gamma_{xy}^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,47 \frac{\sqrt{24-2}}{\sqrt{1-0,47^2}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,47 \frac{\sqrt{22}}{\sqrt{1-0,2209}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,47 \frac{\sqrt{22}}{\sqrt{0,7791}}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,47 \sqrt{28,24}$$

$$t_{\text{hitung}} = 0,47 \cdot 5,31$$

$$t_{\text{hitung}} = 2,49$$

Berdasarkan perhitungan rumus t-hit di atas diketahui nilai t-hit = 2,49. Untuk mengetahui korelasi tersebut signifikan atau tidak maka terlebih dahulu menentukan degree of freedom (df) dengan rumus ssebagai berikut :

df : N- nr

Keterangan :

df : degress of freedom

N : Jumlah subjek

nr : banyaknya variabel

Dengan nukilan tabel nilai “t” adalah sebagai berikut :¹⁶⁴

Tabel 47
Nukilan Tabel Nilai “t” Untuk Berbagai df

df atau db	Harga Kritik “t” Pada taraf Signifikansi :	
	5%	1%
1	12,71	63,66
2	4,30	9,92
3	3,18	5,84
4	2,78	4,60
5	2,57	4,03
6	2,45	3,71
7	2,36	3,50
8	2,31	3,36
9	2,26	3,25
10	2,23	3,17
11	2,20	3,11
12	2,18	3,06
13	2,16	3,01
14	2,14	2,98
15	2,13	2,95
16	2,12	2,92
17	2,11	2,90
18	2,10	2,88
19	2,09	2,86
20	2,09	2,84
21	2,08	2,83
22	2,07	2,82
23	2,07	2,81
24	2,06	2,80
25	2,06	2,79
26	2,06	2,78
27	2,05	2,77
28	2,05	2,76
29	2,04	2,76
30	2,04	2,75
35	2,03	2,72
40	2,02	2,71
45	2,02	2,69
50	2,01	2,68
60	2,00	2,65
70	2,00	2,65
80	1,99	2,64
90	1,99	2,63
100	1,98	2,63
125	1,98	2,62

¹⁶⁴ Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*,...h. 404.

150	1,98	2,61
200	1,97	2,60
300	1,97	2,59
400	1,97	2,59
500	1,96	2,59
1000	1,96	2,58

Sebelumnya diketahui bahwa t-hitung sebesar 2,49 selanjutnya t-hitung tersebut dikonsultasikan dengan t-tabel dengan perhitungan $df = 24 - 2 = 22$ (lihat tabel nilai “t”), dengan df sebesar 22 diperoleh harga t-tabel sebesar :

1. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh t-tabel sebesar 2,07
2. Pada taraf signifikansi 1% diperoleh t-tabel sebesar 2,82

Dengan demikian penelitian ini membuktikan t-hitung (2,49) lebih besar dari t-tabel pada taraf signifikansi 5% (2,07) namun lebih kecil pada taraf signifikansi 1% (2,82), sehingga diketahui variabel penerapan konsep *spiritual management* signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya dengan tingkat kepercayaan 95%.

2. Uji Regresi Linear

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh penerapan konsep *spiritual management* terhadap kinerja kru muamalat cabang Palangka Raya maka dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus statistik regresi linier sebagai berikut :

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x^2) - (\Sigma x)(\Sigma xy)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$a = \frac{(41,13)(127,27) - (55,21)(94,74)}{24 \cdot (127,27) - (55,21)^2}$$

$$a = \frac{5234,61 - 5230,59}{3054,48 - 3048,14}$$

$$a = \frac{4,02}{6,34}$$

$$a = 0,63$$

$$b = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2}$$

$$b = \frac{24(94,74) - (55,21)(41,13)}{24(127,27) - (55,21)^2}$$

$$b = \frac{2273,76 - 2270,78}{3054,48 - 3048,14}$$

$$b = \frac{2,98}{6,34}$$

$$b = 0,47$$

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa $Y = a + b (X)$

sehingga persamaan garis regresi nya adalah :

$$Y = a + b (X)$$

$$= 0,63 + 0,47 (X)$$

Jika α adalah 1, maka nilai yang di capai Y adalah :

$$Y = 0,63 + 0,47 (1)$$

$$= 1,1$$

$$\alpha.y = \{1, (1,1)\}$$

Jika α adalah 3, maka nilai yang dicapai Y adalah :

$$Y = 0,63 + 0,47 (3)$$

$$= 2,04$$

$$\alpha.y = \{3, (2,04)\}$$

Jika α adalah 5, maka nilai yang ingin dicapai Y adalah :

$$\begin{aligned} Y &= 0,63 + 0,47 (5) \\ &= 2,98 \end{aligned}$$

$$\alpha.y = \{5, (2,98)\}$$

Jika α adalah 7, maka nilai yang dicapai Y adalah :

$$\begin{aligned} Y &= 0,63 + 0,47 (7) \\ &= 3,92 \end{aligned}$$

$$\alpha.y = \{7, (3,92)\}$$

Jika α adalah 10, maka nilai yang dicapai Y adalah :

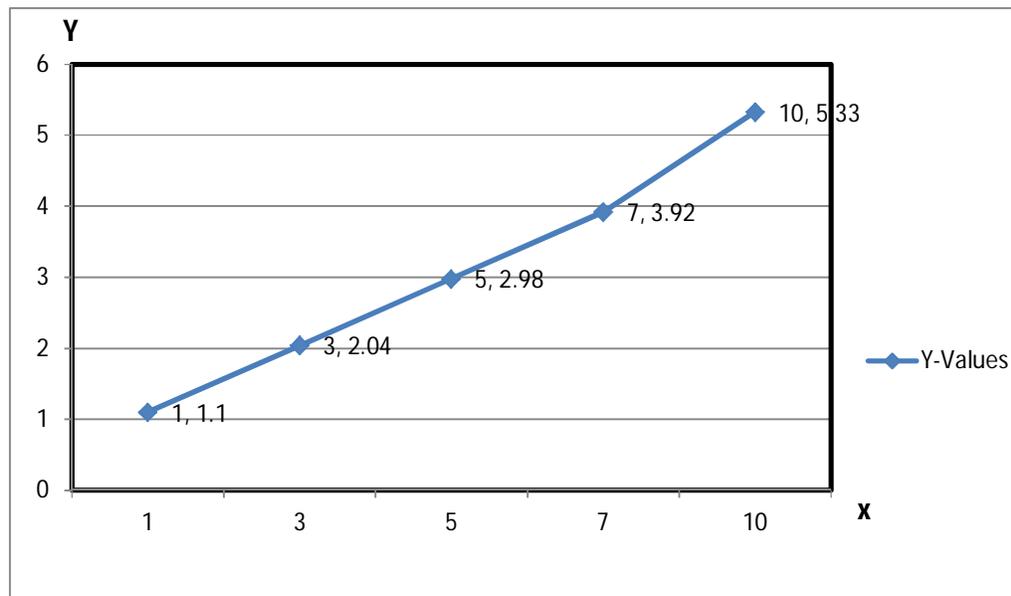
$$\begin{aligned} Y &= 0,63 + 0,47 (10) \\ &= 5,33 \end{aligned}$$

$$\alpha.y = \{10, (5,33)\}$$

Hal ini berarti bila penerapan konsep *spiritual management* dinaikkan 10 kali, maka kinerja karyawan bank Muamalat cabang Palangka Raya akan menjadi 5,33. Sedangkan interpretasi a dan b sebagai berikut :

a. = 0,63 berarti bila tidak ada penerapan konsep *spiritual management* yang lebih baik maka kinerja karyawan bank Muamalat cabang palangka raya akan sama dengan 0,63.

b. = 0,47 berarti bila penerapan penerapan konsep *spiritual management* lebih baik 10 kali maka rata-rata kinerja kinerja karyawan bank Muamalat cabang palangka raya 5,33.



Pada diagram pencar (*scatterplot*) diatas terlihat titik-titik point membentuk garis lurus sehingga dapat diduga regresinya merupakan regresi linear. Dari diagram pencar juga diketahui bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti kenaikan variabel Y, dengan kata lain bahwa penerapan konsep *spiritual management* berpengaruh atau berkontribusi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia cabang Palangka Raya. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis alternatif (H_a) diterima.